

**UNIVERSIDAD NACIONAL
PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN**



Estrategias gerenciales basadas en la teoría general de sistemas para fortalecer el desempeño de los docentes de la universidad señor de Sipán. Región Lambayeque.

TESIS

Presentada para optar el Grado Académico de Maestra en Ciencias de la Educación con Mención
en Docencia y Gestión Universitaria

AUTORA:

Clara Elena González Salazar

ASESOR:

DR. José Máximo Maquen Castro

LAMBAYEQUE, PERU

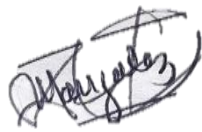
2019

Estrategias gerenciales basadas en la teoría general de sistemas para fortalecer el desempeño de los docentes de la universidad señor de Sipán. Región Lambayeque.

Presentada para optar el Grado Académico de Maestra en Ciencias de la Educación con Mención en Docencia y Gestión Universitaria

PRESENTADO POR:

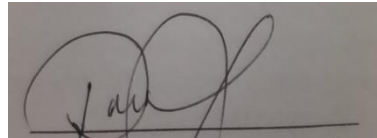
(+)



CLARA ELENA GONZÁLEZ SALAZAR
AUTORA

DR. JOSÉ MAXIMO MAQUEN CASTRO
ASESOR

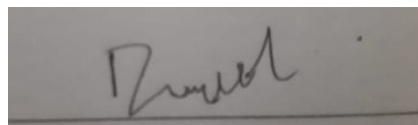
APROBADO POR:



Dr. Dante Alfredo Guevara Servigon
PRESIDENTE DEL JURADO



Dra. Martha Ríos Rodríguez
SECRETARIO DEL JURADO



MSc. Daniel Edgar Alvarado León
VOCAL DEL JURADO

DEDICATORIA

Lo dedico al forjador de mi camino, quien me ha dado la fortaleza para continuar, al creador del universo “DIOS “, a mis hijos: Cristian, Jairo y Leonardo por ser mi fuente de motivación y inspiración para mejorar cada día, a mis padres : Luciano (+) no está físicamente pero espiritualmente es mi guía ,a mi madre Victoria porque siempre estas a mi lado brindándome su apoyo incondicional. A mis hermanos y a toda mi familia que es lo mejor y más valioso que Dios me ha dado, motivo de mi superación.

Clara Elena

AGRADECIMIENTO:

Agradezco a Dios, ser divino por darme la vida y haberme permitido llegar hasta este momento importante de mi formación profesional y guiarme en todo momento.

A mis Maestros por sus enseñanzas para desarrollarme profesionalmente y haberme brindado todos sus conocimientos en especial a la Mg Martha Ríos Rodríguez, por haberme brindado la oportunidad de recurrir a su capacidad y conocimiento , así como también haberme tenido la paciencia para guiarme durante el desarrollo de mi tesis.

A mi familia por su motivación y confianza a mi persona.

A mis amigas: Ytala, Indira, Nancy y Gladys por su constante motivación a mi persona.

ÍNDICE

DEDICATORIA	3
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO I.....	12
MARCO TEÓRICO	12
1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.....	12
1.2. BASE TEÓRICA.....	13
1.2.1. Teoría General de Sistemas de Ludwig Von Bertalanffy.....	13
1.2.2. Teoría Administración por objetivos de Peter Drucker	19
1.2.3. Planificación Estratégica Universitaria.....	23
1.3. MARCO CONCEPTUAL.....	25
1.3.1. Formación Profesional	25
1.3.2. Programa	25
1.3.3. Enfoque	25
1.3.4. Sistema	26
1.3.5. Administración	26
1.3.6. Objetivo.....	26
1.3.7. Calidad	26
1.3.8. Formación Profesional	27
CAPÍTULO II.....	27
II. METODOLOGÍA EMPLEADA	27
2.1. Tipo y diseño de la Investigación.....	27
2.2. Población y muestra	28
2.3. Materiales, técnicas e instrumentos.....	28
2.4. Procedimientos para la Recolección de Datos.....	28
CAPÍTULO III	29
RESULTADOS Y PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA	29
3.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS.....	29

3.2. MODELO TEÓRICO	67
3.3. PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA.....	68
3.3.1. Denominación	68
3.3.2. Introducción.....	68
3.3.3. Objetivos de la Propuesta	68
3.3.4. Fundamentación	69
3.3.5. Estructura de la Propuesta	70
3.3.6. Evaluación de la propuesta	79
CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES	80
CAPÍTULO V: RECOMENDACIONES	81
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	82
ANEXOS	68

RESUMEN

La problemática encontrada en el estudio nace debido a que los docentes de la Universidad Particular “Señor de Sipán” contribuyen a la formación profesional pero no es acorde con la exigencia académica para el logro de un producto acreditable de calidad en el marco de la tarea universitaria. Es por ello que el problema de investigación que abordamos es referente al bajo nivel de desempeño docente que existe. Por ello, se planteó el objetivo de elaborar estrategias gerenciales basado en la teoría general de Sistemas para fortalecer el desempeño docente en la Facultad de Humanidades de la Universidad Particular “Señor de Sipán” de la región de Lambayeque.

La presente Investigación, fue de tipo cuantitativo – explicativo, con diseño propositivo, no experimental; mientras que la población estuvo constituida por los docentes de la Universidad Particular “Señor de Sipán”, asimismo la muestra lo conformaron 25 docentes de la Facultad de Humanidades; a quienes se le aplicó el instrumento de recolección de datos. Teniendo como resultados que presentan bajo nivel académico-profesional caracterizado por el 72% no considera buena la formación académica de los estudiantes, 88% no tiene bien definido sus metas y objetivos y no existe clima institucional en buena comunicación y participación; mala gestión del directivos, 84% no han participado de la elaboración del Plan de Acción, para el 72% no participa en el proceso de evaluación y autoevaluación, para el 68% no se conduce por objetivos y valores, y nunca se trabaja en equipo; 76% existen tensiones y conflictos. Además, más del 90% considera que su desempeño docente es regular a malo.

En consecuencia, se elaboran estrategias gerenciales sustentadas en Teoría General de Sistemas de Ludwig Von Bertalanffy y en la Teoría Administración por objetivos de Peter Drucker; las que están dirigidas a los docentes de la Facultad de Humanidades; donde

se detallan tres estrategias como son: Profesionales de Hoy, conceptualizando el proceso de desempeño docente y la formación profesional.

Palabras Claves: Estrategias Gerenciales, teoría general de Sistemas, desempeño docente

ABSTRACT

The problem found in the study arises because the teachers of the Particular University "Señor de Sipán" contribute to professional training but is not in accordance with the academic requirement for the achievement of a quality creditable product in the framework of the university task . That is why the research problem we address is related to the low level of teaching performance that exists. Therefore, the objective of developing managerial strategies based on the general theory of Systems to strengthen the teaching performance in the Faculty of Humanities of the Particular University "Señor de Sipán" of the Lambayeque region was raised.

The present research was quantitative - explanatory, with a purposeful, non-experimental design; while the population was constituted by the teachers of the Particular University "Señor de Sipán", the sample was also made up of 25 teachers from the Faculty of Humanities; to whom the data collection instrument was applied. Having as results that present low academic-professional level characterized by 72% does not consider the academic training of students good, 88% does not have well defined goals and objectives and there is no institutional climate in good communication and participation; bad management of managers, 84% have not participated in the elaboration of the Action Plan, for 72% they do not participate in the evaluation and self-evaluation process, for 68% they are not driven by objectives and values, and they never work in teams ; 76% there are tensions and conflicts. In addition, more than 90% believe that their teaching performance is regular to bad.

Consequently, management strategies based on General Theory of Systems of Ludwig Von Bertalanffy and the Theory of Administration by objectives of Peter Drucker are developed; those that are aimed at teachers of the Faculty of Humanities; where three strategies are detailed, such as: Today's Professionals, conceptualizing the process of teacher performance and professional training.

Keywords: Management Strategies, general Systems theory, teaching performance

INTRODUCCIÓN

Las expectativas del mundo moderno, demandan a las Universidades un adecuado, oportuno y eficiente desempeño docente con el único fin de lograr una formación académico profesional que augure en el futuro profesional justicia y felicidad, como hombre y ciudadano. En ese sentido, el desempeño es el cumplimiento del deber, como algo o alguien que funciona, el cumplimiento de las obligaciones inherentes a la profesión, cargo u oficio, actuar, trabajar y dedicarse a una actividad satisfactoriamente. Son múltiples las definiciones que se podrían hacer al respecto. En el ámbito educativo, respecto al desempeño docente viene a ser el conjunto de funciones y roles que hacen posible su acción, aunado a las cualidades de su comportamiento y ajustado a las normas educativas y de la comunidad involucrándose e identificándose con su trabajo.

La preocupación por la calidad de los estudios arranca de la idea que los estudiantes de nivel superior de un país forman parte de la riqueza de ese país, son bienes del más alto valor para toda la sociedad, por decirlo así, dado los roles que al graduarse están llamados a desempeñar en el seno de la misma. Entonces, es de interés público asegurar la calidad de los estudiantes. Incluso en el futuro, las universidades van a ser juzgadas o evaluadas más por la calidad de sus alumnos que por la calidad de sus profesores, como consecuencia del énfasis que hoy día se pone en los procesos de aprendizaje más que en los de enseñanza.

En este sentido, se debe dar una mirada sistemática, multidimensional y concreta con objetivos alcanzables, éstos aparecen como resultados del desarrollo de la formación académico profesional y es producto de un proceso de reflexión e investigación educativa.

En la nuestra realidad, se observó que los docentes de la Facultad de Humanidades de la Universidad Particular “Señor de Sipán” de la región de Lambayeque; quienes muestran actitudes de incomodidad, recibiendo muchas veces reacciones negativas entre ellos. Es decir, han creado un clima institucional totalmente negativo que les alejó del compromiso e identificación con el logro de objetivos de la institución; frente a esta situación algunos padres y docentes de alguna manera apoyaban al personal directivo y otros se encontraban en desacuerdo total, esto originó el divisionismo al interior de la institución uno a favor, desconfianza en la gestión lo que ocasionó el deterioro de las relaciones interpersonales y falta de comunicación.

Es así que la investigación tuvo como objeto de estudio al proceso de desempeño docente universitario. Además, el objetivo General fue: elaborar estrategias gerenciales basado en la teoría general de Sistemas para fortalecer el desempeño docente en la Facultad de Humanidades de la Universidad Particular “Señor de Sipán” de la región de Lambayeque.

Los objetivos específicos: a) Determinar la situación laboral de los docentes de la Facultad de Humanidades de la Universidad Particular “Señor de Sipán” de la región de Lambayeque; b) Elaborar estrategias gerenciales sustentadas en Teoría General de Sistemas de Ludwig Von Bertalanffy y en la Teoría Administración por objetivos de Peter Drucker; y c) Contribuir al fortalecimiento del desempeño docente de la Facultad de Humanidades de dicha Universidad.

Mientras que la **hipótesis** quedó definida como: “Si se elaboran estrategias gerenciales sustentadas en Teoría General de Sistemas de Ludwig Von Bertalanffy y en la Teoría Administración por objetivos de Peter Drucker, entonces se logrará contribuir al fortalecimiento del desempeño docente de la Facultad de Humanidades de la Universidad Particular “Señor de Sipán” de la región de Lambayeque”. El campo de acción fue: La propuesta de estrategias gerenciales para mejorar la calidad de la formación profesional, mediante el fortalecimiento del desempeño docente.

Metodológicamente se aplicó una encuesta que fue elaborada teniendo en cuenta los indicadores del desempeño docente y la formación académico-profesional. Por otro lado, la muestra de estudio estuvo definida por 25 docentes de Facultad de Humanidades de la Universidad Particular “Señor de Sipán” de la región de Lambayeque.

Finalmente, el trabajo consta de tres capítulos, como se detalla a continuación:

Capítulo I, se aborda el diseño teórico, el cual está comprendido por el conjunto de trabajos de investigación que anteceden al estudio, el sustento teórico donde abarcan la Teoría General de los Sistemas y la Teoría de la Administración por objetivos; tanto el marco conceptual que permiten ver el por qué y el cómo de la investigación.

Capítulo II, se hace referencia al tipo, diseño investigación, población y muestra.

Capítulo III, aquí se encuentra el análisis e interpretación de los datos recogidos del cuestionario. También encontramos el modelo teórico y la presentación de la propuesta: introducción, objetivos, fundamentación, estructura y evaluación. La estructura de la

propuesta como eje dinamizador está conformada por tres estrategias con sus respectivas temáticas y objetivos.

Finalmente, se elaboran las conclusiones y recomendaciones, además se especifica las referencias bibliografía y se adjuntan los anexos.

CAPÍTULO I:

DISEÑO TEÓRICO

1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

Entre las investigaciones previas sobre el tema tenemos:

Calderón, L. (2009) el estudio denominado *“Diseño de un Programa de Estrategias Administrativas para mejorar la organización educativa y el desempeño docente en la I.E. del nivel secundario “José Olaya Balandra” del Centro Poblado José Olaya, Cajaruro, Utcubamba, Amazonas, 2008”*. La investigación trata de responder a la siguiente interrogante: ¿Cómo diseñar un modelo para mejorar la organización educativa en el desempeño docente? La tesis tiene cinco conclusiones, una de ellas es que la administración en la I.E. “José Olaya Balandra” es deficiente; otra la mala organización educativa influye en el desempeño docente tradicional y éste en el bajo rendimiento académico, entre otras conclusiones. Tiene cuatro recomendaciones, el más resaltante dice que el directivo debe ser un líder en el I.E., para que el docente y los demás miembros de la comunidad educativa sigan su ejemplo.

Calderón, H. (2009) la investigación *“Diseño de un Modelo de Gestión Educativa Estratégica para superar la deficiente administración institucional y el bajo desempeño docente en la I.E. “José Olaya Balandra” del Centro Poblado José Olaya, Cajaruro, Utcubamba, durante el año 2008”*. La investigación busca contrastar la siguiente hipótesis: “Si se diseña un Programa de Gestión Educativa Estratégica, entonces se superará la deficiente administración institucional y el bajo desempeño docente en la I.E. “José Olaya Balandra” del Centro Poblado José Olaya”. La estructura capitular de la tesis está definida por tres capítulos. La tesis tiene cinco conclusiones y cuatro recomendaciones. Entre las conclusiones que más resaltan tenemos, que la administración educativa en la I.E. “José Olaya Balandra” es deficiente; otra conclusión tiene que ver con el hecho de que se confirma que no existe actualización docente, entre otras. Las recomendaciones tienen que ver con el futuro de la I.E., por ello resalta el

hecho de que el directivo debe capacitarse permanentemente para hacer una buena gestión administrativa.

Rodríguez, C. (1989) realizó el estudio “Diagnóstico curricular de la Facultad de Educación de la UNMSM” llega a la conclusión de que el actual currículo no ha sido elaborado de acuerdo con los principios básicos de la doctrina curricular, generando distorsión, incoherencia e incongruencias en el Plan de Estudios. Estos no son difundidos entre docentes y alumnos, existiendo menos posibilidades de que participen en su análisis y reestructuración.

López, A. (2009) en su tesis: “Propuesta de gestión institucional basada en el planeamiento estratégico para el ISTP Illimo” hace ver que la institución carece de un plan estratégico para obtener un direccionamiento de largo plazo que le permita una toma de decisión anticipada, así también enfatiza en la falta de capacitación docente-administrativa.

1.2. BASE TEÓRICA

1.2.1. Teoría General de Sistemas de Ludwig Von Bertalanffy

Enfoque sistémico

Sistema: Es un conjunto de elementos en interacción dinámica en función de una finalidad de que se compone un sistema:

Aspecto estructural:

- Un límite
- Unos elementos
- Unos depósitos de reservas
- Una red de comunicaciones e informaciones

Aspecto funcional:

- Flujos de energía, información
- Compuertas, válvulas que controlan el rendimiento, caudal, etc.

- Tiempos de duración de las reservas "stokages"
- Bucles de información, de retroacción

La Teoría General de Sistemas distingue: El "sistema", el "suprasistema" (medio del sistema) (familia extensa, amigos, vecinos) y los "subsistemas" (componentes del sistema). El objetivo de la teoría es la descripción y exploración de la relación entre los sistemas dentro de esta jerarquía. Hay que distinguir "sistema" de "agregado". Ambos son conjuntos, es decir, entidades que se constituyen por la concurrencia de más de un elemento; la diferencia entre ambos consiste en que el sistema muestra una organización de la que carecen los agregados. Así un sistema es un conjunto de partes interrelacionadas.

Los sistemas pueden ser:

Sistema abierto: Relación permanente con su medio ambiente. Intercambia energía, materia, información. Interacción constante entre el sistema y el medio ambiente.

Sistema cerrado: Hay muy poco intercambio de energía, de materia, de información, etc., con el medio ambiente. Utiliza su reserva de energía potencial interna.

Si no ocurre importación o exportación en ninguna de sus formas, como información, calor, materia física, etc. y por consiguiente sus componentes no se modifican. Ejemplo: una reacción química que tenga lugar en un recipiente sellado y aislado. Los sistemas vivos son sistemas abiertos pues intercambian con su entorno energía e información. Ejemplos: una célula, una planta, un insecto, el hombre, un grupo social. La familia, por tanto, la consideraremos un sistema abierto.

Los sistemas abiertos tienden hacia una evolución constante y un orden estructural, en contraposición a los cerrados en los que se da una tendencia a la indiferenciación de sus elementos y al desorden, hasta alcanzar una distribución uniforme de la energía. Más que investigar problemas particulares de contenido e intentar asignar causas específicas, la Teoría General de Sistemas se interesa en las preguntas relacionadas con la estructura, proceso, conducta, interacción, función y lo análogo.

Los objetivos originales de la Teoría General de Sistemas son los siguientes:

- Impulsar el desarrollo de una terminología general que permita describir las características, funciones y comportamientos del sistema en general
- Desarrollar un conjunto de leyes aplicables a todos estos comportamientos
- Promover la unidad de las ciencias y obtener la uniformidad del lenguaje científico

Según **Bertalanffy** la teoría no debe entenderse en su sentido matemático, mejor aún, el distingue tres aspectos fundamentales:

- **La ontología de sistemas:** Se preocupa de problemas tales como el distinguir un sistema real de un sistema conceptual. Los sistemas reales son, por ejemplo: Galaxias, perros, células y átomos
- **Los sistemas conceptuales son:** La lógica, las matemáticas, la música y en general toda la construcción simbólica
- **La epistemología de sistemas:** Marca la diferencia entre que la Física sea el lenguaje único de la ciencia y la reflexión para explicar la realidad de las cosas (que es lo que busca la TGS).
- **La filosofía de valores de sistemas:** Se preocupa de la relación entre los seres humanos y el mundo, ya que la imagen del ser humano será diferente si se entiende al mundo de una forma abstracta y científica.

Podemos considerar a la **Teoría General de Sistemas** como una ciencia de la globalidad, en donde las ciencias rigurosas y exactas como la ingeniería y la organización pueden convivir con las ciencias humanas como las ciencias políticas y morales, la sociología, la psicología o las que por su juventud han sido integradas casi desde su nacimiento, como la informática, la inteligencia artificial y la ecología.

Desde hace casi medio siglo y superando a la costumbre de hablar de "organización social", se ha comenzado a caracterizar a las sociedades humanas como "sistemas sociales", entendiendo con ello que existen una serie de fenómenos colectivos interdependientes, -de alguna manera ordenados e interactuantes- que finalmente constituyen, producen y reproducen a la sociedad humana. Se hace referencia al sistema o sistemas sociales para indicar a la sociedad local, regional o nacional. A esos

niveles de referencia, el concepto de "sistema" resulta útil como herramienta conceptual y de análisis, porque permite visualizar a un "todo" heterogéneo de seres humanos, ordenado y en interacción recurrente. A partir de lo anterior, podemos comenzar a hablar de una visión holística de la sociedad humana.

La Teoría de la Organización y la Práctica Administrativa han experimentado cambios sustanciales en años recientes. La información proporcionada por las ciencias de la administración y la conducta ha enriquecido a la teoría tradicional. Estos esfuerzos de investigación y de conceptualización a veces han llevado a descubrimientos divergentes. Sin embargo, surgió un enfoque que puede servir como base para lograr la convergencia, el enfoque de sistemas, que facilita la unificación de muchos campos del conocimiento. Dicho enfoque ha sido usado por las ciencias físicas, biológicas y sociales, como marco de referencia para la integración de la teoría organizacional moderna.

El primer expositor de la Teoría General de los Sistemas fue Ludwing Von Bertalanffy, en el intento de lograr una metodología integradora para el tratamiento de problemas científicos. La meta de la Teoría General de los Sistemas no es buscar analogías entre las ciencias, sino tratar de evitar la superficialidad científica que ha estancado a las ciencias. Para ello emplea como instrumento, modelos utilizables y transferibles entre varios continentes científicos, toda vez que dicha extrapolación sea posible e integrable a las respectivas disciplinas. Se basa en dos pilares básicos: aportes semánticos y aportes metodológicos.

Las organizaciones como sistemas

Una organización es un sistema socio-técnico incluido en otro más amplio que es la sociedad con la que interactúa influyéndose mutuamente. También puede ser definida como un sistema social, integrado por individuos y grupos de trabajo que responden a una determinada estructura y dentro de un contexto al que controla parcialmente, desarrollan actividades aplicando recursos en pos de ciertos valores comunes.

Subsistemas que forman la Institución

- **Subsistema psicosocial:** Está compuesto por individuos y grupos en interacción. Dicho subsistema está formado por la conducta individual y la motivación, las relaciones del status y del papel, dinámica de grupos y los sistemas de influencia.
- **Subsistema técnico:** Se refiere a los conocimientos necesarios para el desarrollo de tareas, incluyendo las técnicas usadas para la transformación de insumos en productos.
- **Subsistema administrativo:** Relaciona a la organización con su medio y establece los objetivos, desarrolla planes de integración, estrategia y operación, mediante el diseño de la estructura y el establecimiento de los procesos de control.

Metodología de aplicación, para el análisis y diseño de sistemas: desde el punto de vista de la administración está compuesta de las siguientes etapas:

- **Análisis de situación:** Es la etapa en que el analista toma conocimiento del sistema, se ubica en cuanto a su origen, objetivo y trayectoria.
- **Definición de objetivo:** El analista trata de determinar para que ha sido requerido ya que en general se le plantean los efectos, pero no las causas.
- **Formulación del plan de trabajo:** El analista fija los límites de interés del estudio a realizar, la metodología a seguir, los recursos materiales y humanos que necesitará, el tiempo que insumirá el trabajo y el costo del mismo. Esta etapa se conoce como propuesta de servicio y a partir de su aprobación se continúa con la metodología.
- **Relevamiento:** El analista recopila toda la información referida al sistema en estudio, también toda la información que hace al límite de interés.
- **Diagnóstico:** Mide la eficacia y la eficiencia del sistema en estudio. Eficacia es cuando el sistema logra los objetivos y eficiencia es cuando el sistema logra los objetivos con una relación costo beneficio positiva. Si un sistema es eficaz pero no eficiente el analista deberá cambiar los métodos del sistema, si un sistema no es eficaz el analista deberá cambiar el sistema y si un sistema es eficiente el analista sólo podrá optimizarlo.
- **Diseño:** El analista diseña el nuevo sistema.

- **Diseño global:** En el determina la salida, los archivos, las entradas del sistema, hace un cálculo de costos y enumera los procedimientos. El diseño global debe ser presentado para su aprobación, aprobado el diseño global pasamos al siguiente paso.
- **Diseño detallado:** El analista desarrolla en detalle la totalidad de los procedimientos enumerados en el diseño global y formula la estructura de organización la cual se aplicará sobre dichos procedimientos.
- **Implementación:** La implementación del sistema diseñado significa llevar a la práctica al mismo, esta puesta en marcha puede hacerse de tres formas: Global, en fases y en paralelo.
- **Seguimiento y control:** El analista debe verificar los resultados del sistema implementado y aplicar las acciones correctivas que considere necesarias para ajustar el problema.
- **El sistema de control.** Un sistema de control estudia la conducta del sistema con el fin de regularla de un modo conveniente para su supervivencia. Una de sus características es que sus elementos deben ser lo suficientemente sensitivos y rápidos como para satisfacer los requisitos para cada función del control.

Elementos básicos

- Una variable que es el elemento que se desea controlar.
- Los mecanismos sensores que son sencillos para medir las variaciones a los cambios de la variable.
- Los medios motores a través de los cuales se pueden desarrollar las acciones correctivas.
- Fuente de energía, que entrega la energía necesaria para cualquier tipo de actividad.
- La retroalimentación que, a través de la comunicación del estado de la variable por los sensores, se logra llevar a cabo las acciones correctivas.

Método de control: Es una alternativa para reducir la cantidad de información recibida por quienes toman decisiones, sin dejar de aumentar su contenido informativo. Las tres formas básicas de implementar el método de control son:

Reporte de variación: Esta forma de variación requiere que los datos que representan los hechos reales sean comparados con otros que representan los hechos planeados, con el fin de determinar la diferencia. La variación se controla luego con el valor de control, para determinar si el hecho se debe o no informar.

Decisiones Programadas: Otra aplicación de sistema de control implica el desarrollo y la implantación de decisiones programadas. Una parte apreciable de las decisiones de carácter técnico y una parte pequeña de las decisiones tácticas abarcan decisiones repetitivas y rutinarias. Diseñando el sistema de información de manera que ejecute esas decisiones de rutina, el analista proporciona a los administradores más tiempo para dedicarse a otras decisiones menos estructuradas.

Si se procura que el sistema vigile las órdenes pendientes y se programa las decisiones de cuáles pedidos necesitan mayor atención, se logrará un significativo ahorro de tiempo y esfuerzo.

Notificación automática: el sistema como tal, no toma decisiones, pero como vigila el flujo general de información puede proporcionar datos, cuando sea preciso y en el momento determinado. Las notificaciones automáticas se hacen en algunos criterios predeterminados, pero solo quienes toman las decisiones deben decir si es necesario o no emprender alguna acción.

Planificación y el control es muy estrecha ya que el directivo fija el objetivo y además normas ante las cuales se contrastan y evalúan acciones. Es necesario ver al control para determinar si las asignaciones y las relaciones en la organización están siendo complementadas tal como se las había previsto.

1.2.2. Teoría Administración por objetivos de Peter Drucker

Desde hace varios años se ha venido hablando cada vez más de los que suele conocerse con el nombre de “La Administración por Objetivos”. Como lo hace notar Charles J. Coleman, se trata más bien de una filosofía de la administración, que ha originado un conjunto o serie de sistemas y técnicas.

Con términos de la Metropolitan Life Insurance Co., Ernest c. Miller define la Administración por Objetivos como “El proceso de administración por virtud del cual, todo el trabajo se organiza en términos de resultados específicos, que habrán de alzarse en cada tiempo determinado, en forma tal, que las realizaciones específicas, contribuyan al logro de los objetivos generales de la empresa”.

De acuerdo a esta perspectiva para lograr una formación profesional de calidad en la Facultad de Humanidades, es necesario trabajar sobre objetivos concretos, viables, flexibles al contexto y sobre todo que se puedan alcanzar dentro de cada ciclo académico o dentro de cada semestre o año académico.

El popular texto de Administración de Koontz y O'Donnell, señala que “La Administración por Objetivos implica que, al principio de un periodo que se pretende evaluar, superior y subordinado discutan sobre los resultados específicos que deben obtenerse respecto de este tiempo, midiéndoles, cuando es posible”.

Desde esta perspectiva podemos decir que en nuestra Facultad debemos coordinar las actividades, ponernos de acuerdo en la determinación de objetivos y evaluar constantemente el proceso de la formación profesional como un programa de desarrollo de calidad.

“Administración por Objetivos” fue acuñado por el estadounidense Peter Drucker en su exitoso libro “La Gerencia de las Empresas”

Drucker, que refleja en su obra una gran experiencia práctica y una clara filosofía de la dirección, desarrolla su obra sin apegarse a doctrinas administrativas, si no, más bien, basándose en sus experiencias. Cayó en errores teóricos o semánticos, como en el caso del concepto mismo de “administración por objetivos”, como si hubiera una “administración sin objetivos”.

Peter Drucker, en “La Gerencia de las Empresas”, tiene un capítulo: “La dirección mediante objetivos y no bajo control”, en el que enfatiza la necesidad de que todas las acciones deben ser dirigidas por “objetivos claramente expresados”. No se debe controlar por controlar, sino controlar por objetivos. Estas afirmaciones fueron consideradas como equivocadas en los medios teórico-administrativos. Hay que aclarar que Drucker no tuvo la intención de descubrir algo nuevo, sino que insiste en la

necesidad de que los objetivos se tengan muy presentes al administrar. No presentó su libro como un tratado teórico de la administración, sino que vertió en él, en forma sencilla, sus experiencias y consideraciones.

Desde que escribió su obra, el término “Administración por Objetivos”, se difundió creándose una especie de mito. Anotó en su libro titulado “La Gerencia: Tareas, Responsabilidades y Prácticas”: Desde la primera vez que acuñé la expresión “Administración por Objetivos”, se ha convertido en un lema muy difundido. Hay una literatura completa e incluso películas acerca del tema. Centenares de empresas han redactado una política de administración por objetivos, aunque muy pocas han acabado por aplicar el verdadero autocontrol. Pero la Administración por Objetivos y el autocontrol es un lema, más que una técnica e incluso más que una política. Por así decirlo, es un principio constitucional.

Concepto de “Objetivos”

Es un propósito, una misión para un periodo determinado, definido de tal forma que pueda ser medido bajo parámetros cuantitativos (tiempo, dinero, unidades, porcentajes, etc.), que se pueda controlar para replantear las acciones de futuras metas, propósitos o misiones administrativas.

Diferencias entre meta y objetivo

Son los puntos vitales que dan vida al organismo administrativo donde se desenvuelve el acto o la acción. Y las metas consideran los puntos concretos, medibles, establecidos en tiempos determinados en el camino de cumplimiento de los objetivos.

A mediados de los años cincuenta del siglo anterior, Peter Drucker, fundamentado en los modelos administrativos que el ejército de los EE.UU. había practicado durante la segunda guerra mundial para administrar sus plantas de material bélico, diseñó un modelo aplicable a todo tipo de organizaciones, que se puede graficar mediante una “cascada de objetivos” para describir cómo los objetivos fundamentales de carácter organizacional que emanan de la alta cúpula directiva, se van desagregando en objetivos más específicos a medida que van descendiendo por la escala jerárquica, en objetivos divisionales, departamentales y finalmente individuales. Dicho de otra manera, los planes estratégicos se vuelven operativos por medio de la APO.

Visto así no más, se podría pensar que no hay nada de novedoso en el modelo, y que en realidad sólo describe un organigrama convencional de administración totalmente verticalizada en el cual la información es unilateral y desciende siempre desde la cúspide hasta la base. Lo realmente novedoso consiste en que precisamente el proceso es el contrario, pues los funcionarios de los niveles inferiores han establecido previamente sus metas y las han discutido con su superior inmediato, el cual, una vez hayan llegado a un acuerdo, ha compilado las metas de todos sus subordinados y las ha comunicado a su jefe, quien debe repetir el proceso hasta que llegue a la cúspide, instancia en la cual, teniendo como fundamento la información reunida y consolidada, se diseñan los ya mencionados objetivos organizacionales para que fluyan nuevamente hacia abajo y, como queda dicho, se vayan desagregando en objetivos cada vez más particulares a medida que desciende.

Característica fundamental de este modelo es la claridad y especificidad de las metas proyectadas, pues los objetivos en la APO deben ser declaraciones concisas de los logros esperados. No tienen aquí cabida objetivos tales como “mejorar la calidad de la educación” o “lograr unas mejores relaciones interpersonales”.

Dichos objetivos deben ser redactados en términos concretos tales como “Lograr la acreditación de la Facultad en un plazo superior a un año”, “Disminuir el índice de conflictos interpersonales en un 15% durante los próximos seis meses”, “Aumentar en 20% el nivel de formación profesional de la Facultad de Humanidades.

Pero no basta con que las metas sean concisas. La APO también pretende conseguir un mejor desempeño de quienes trabajan en ellas, además de contribuir a la realización profesional de los mismos, a través de un creciente nivel de dificultad en su formulación y logros a alcanzar. Los expertos en administración afirman que, pese a que los individuos con metas más difíciles, logran obtenerlas con menos frecuencia que aquellos con metas muy fáciles, de igual manera tienen un desempeño en un nivel más alto y consistente y una mayor satisfacción personal.

Es por ello entonces esencial que se capacite también a los docentes y a los administrativos para poder hacer un trabajo conjunto en beneficio de la calidad profesional.

De esta manera, la APO es eminentemente procedimental y sólo cobra sentido una vez haya sido elaborada una planeación de orden estratégico. La APO se hace operativa a través de los planes de acción particularizados a cada uno de los funcionarios que laboran en ellas.

Lo que impera en nuestra universidad y en todas las universidades del país es la administración burocrática, la que no permite lograr profesionales de calidad. Esta situación puede atacarse mediante la operación de un programa permanente de actualización, dirigido a todo el personal y haciendo énfasis en aquel que tiene un puesto directo o es candidato a él.

1.2.3. Planificación Estratégica Universitaria

La correcta planificación es esencial para el buen funcionamiento de las instituciones universitarias. La elaboración de planes estratégicos, de carácter general o específico para algún centro o servicio, es la herramienta más habitual para marcar los objetivos a corto, medio o largo plazo, así como las herramientas utilizadas para alcanzarlos.

La sombra de la planificación se extiende además a otras áreas de la gestión universitaria. Planificar de forma específica las actividades de investigación, de internacionalización o de comunicación es cada vez más habitual, como también va siendo común que unidades y órganos en el seno de la universidad (departamentos, centros, oficinas varias) desarrollen sus propios planes estratégicos.

A continuación, ofrecemos un listado de universidades españolas en el que se incorporan vínculos a algunas de sus unidades específicas dedicadas a la planificación y a sus planes estratégicos, en caso de haberlos elaborado.

Un Plan Estratégico no es más que una reflexión colectiva en la que se cuestiona las bases más profundas en las que se asienta la Universidad (misión, visión como institución) y establecen nuevas y actualizadas, pensando en su futuro a medio y largo plazo. Es vital para esta tarea que la Comunidad, colectiva e individualmente, perciba la necesidad del cambio para dar respuesta a las necesidades de la Sociedad, y sobre todo la intención de que la Universidad sea una institución viva, en continua adaptación, y que se adelante a los problemas de la Sociedad, que ofrezca alternativas para su solución.

La Planificación Estratégica se enmarca en un estilo de dirección denominado Dirección Estratégica y consiste en la instrumentalización técnica y racional de un proyecto político de organización universitaria, mediante la cual se toman decisiones en la dirección de los resultados esperados y que conforman lo que la organización quiere alcanzar para constituir su propia visión o imagen futura.

Lo importante de esta técnica es que se enmarca en un estilo de dirección, esto es entre otras cosas, el convencimiento pleno de que el futuro comportará retos y transformaciones importantes, de tal forma que un plan estratégico carece de sentido si su staff directivo no tiene asimilado esta forma de dirección.

Algunos de los beneficios serían:

- Analiza, no sólo la situación del entorno, sino también los posibles cambios y su evolución para que se tomen decisiones respecto a sus capacidades a fin de afrontarlos con éxito.
- Se fijan objetivos globales de la institución en función de la visión que se quiere tener en el futuro, analizando conjunta y participativamente los problemas detectados previamente.
- Se planifican a medio y largo plazo las estrategias y la toma de decisiones por todos los agentes participantes, siendo éstas más eficaces tras la asignación óptima de recursos.
- Cambia la cultura organizativa, ya que alinea a todo el personal de las universidades en unos objetivos globales, coherentes y compartidos.
- Dinamiza los criterios de gestión.
- Capacitará a la Universidad para afrontar más eficazmente retos futuros.
- Se fomentará un proceso de aprendizaje y desarrollo organizativo que posibilitará la mejora continua.

Sin embargo, presenta una serie de condicionantes para su éxito:

- Voluntad política clara y explícita para liderar el proceso estratégico.
- Que los representantes institucionales asuman el liderazgo del proyecto.

- Capacidad y voluntad para redefinir los parámetros que configuran el diseño organizacional y las políticas de la Universidad.
- Modificación de comportamientos de la alta dirección para adecuarlos a una nueva cultura directiva.
- Adaptación de los instrumentos de gestión y asignación de recursos al nuevo modelo, llevando a cabo modificaciones del modelo presupuestario.
- Tener una estructura técnica adecuada para la puesta en práctica, control y seguimiento del proceso.
- Un exhaustivo plan de comunicación.
- Prestar atención especial a la formación de los Recursos Humanos.
- Implantar la planificación en un sistema completo de mejora de la calidad.

1.3. MARCO CONCEPTUAL

1.3.1. Formación Profesional

Son todas las formas y niveles del proceso educativo que incluyen además del conocimiento general, el estudio de las tecnologías y de las ciencias relacionadas, la adquisición de habilidades prácticas, de competencias, actitudes y comprensiones relacionadas con las ocupaciones en los diferentes sectores de la vida social.

1.3.2. Programa

Todo un conjunto sistémico de actuaciones que se ponen en marcha para alcanzar unos determinados objetivos. Se diseñan con vistas a producir cambios deseados en sujetos, instituciones, centros o entornos socioeducativos, políticos, etc. Asimismo, pueden tener un ámbito de aplicación restringido (un curso específico) o muy amplio (sistema educativo). Además la propuesta es un proceso racional, prefijado de antemano, en el que se suceden las operaciones más o menos detalladas hasta un final previsto. Para que exista una propuesta debe contener unos objetivos que serán los que condicionen su desarrollo.

1.3.3. Enfoque

Es un tipo de acercamiento estratégico a un problema, su comprensión o intervención. Constituye una visión particular o colectiva de un contexto o problema y la forma de abarcarlo con la intencionalidad de intervenir, cambiar y resolverlo. Enfoques, si son consistentes, deben fundamentarse implícita o explícitamente en un conjunto diverso de conceptos y, por supuesto, tener una definición de los elementos que lo constituye, consistentes con estos.

1.3.4. Sistema

Conjunto de elementos dinámicamente relacionados entre sí, que realizan una actividad para alcanzar un objetivo, operando sobre entradas y proveyendo salidas procesadas. Se encuentra en un medio ambiente y constituye una totalidad diferente de otra.

1.3.5. Administración

Es el proceso de lograr que las cosas se realicen por medio de la planeación, organización, delegación de funciones, integración de personal, dirección y control de otras personas, creando y manteniendo un ambiente en el cual la persona pueda obrar entusiastamente en conjunto con otras, sacando a relucir su potencial, eficacia y eficiencia y lograr así fines determinados.

1.3.6. Objetivo

Son enunciados que establecen que es lo que se va a lograr, pero no cómo. En toda organización existen múltiples objetivos, desde los que se refieren a valores que habrán de regir en la organización; los objetivos organizacionales generales, que establecen la naturaleza de la organización y la dirección que adoptará, pasando por metas menos permanentes que definen tareas específicas que habrán de cumplir las unidades que componen la organización.

1.3.7. Calidad

Es el conjunto de propiedades que le permite apreciar como igual, mejor o peor que otras unidades de su misma especie, acorde a los paradigmas de la sociedad en un momento históricamente determinado, por lo que constituye en esencia un concepto

evaluativo: averiguar la calidad de algo exige constatar su naturaleza, y luego expresarlo de modo que permita una comparación.

1.3.8. Formación Profesional

Son todas las formas y niveles del proceso educativo que incluyen además del conocimiento general, el estudio de las tecnologías y de las ciencias relacionadas, la adquisición de habilidades prácticas, de competencias, actitudes y comprensiones relacionadas con las ocupaciones en los diferentes sectores de la vida social.

CAPÍTULO II

II. METODOLOGÍA EMPLEADA.

2.1. Tipo y diseño de la Investigación

La investigación fue de tipo cuantitativo - explicativo porque trata de explicar un fenómeno, para llegar a conocer las causas y así establecer las relaciones de causa – efecto, entre sus características que presenta es más estructurada y se encuentra orientada a la identificación y análisis de las causas.

Con diseño propositivo porque elabora una propuesta de estrategias gerenciales para contribuir a fortalecer el desempeño docente, sustentadas en Teoría General de Sistemas de Ludwig Von Bertalanffy y en la Teoría Administración por objetivos de Peter Drucker. En ese marco, podemos precisar que el presente trabajo de investigación se ubica dentro de los estudios No experimentales, debido a que no se llega a aplicar la propuesta.

2.2. Población y muestra

Población:

Los Docentes de la Universidad Particular “Señor de Sipán”

Muestra:

25 docentes de la Facultad de Humanidades de la Universidad Particular “Señor de Sipán”.

2.3. Materiales, técnicas e instrumentos

Materiales:

Los materiales utilizados son libros, lapiceros, PC, papeles bond, cartulinas, impresora, fichas, cuadernos, resaltadores, correctores, borradores, tajadores, reglas, papelotes, folders, portafolios, plumones, lápices.

Técnicas:

Las técnicas metodológicas utilizadas en esta investigación fueron: encuesta.

TÉCNICAS		INSTRUMENTOS
PRIMARIAS	ENCUESTA	Guía de encuesta
		Pauta de registro de encuesta
SECUNDARIA	FICHAJE	Bibliográfica
		Textual

2.4. Procedimientos para la Recolección de Datos.

- Coordinación con el Decano de la Facultad de Humanidades

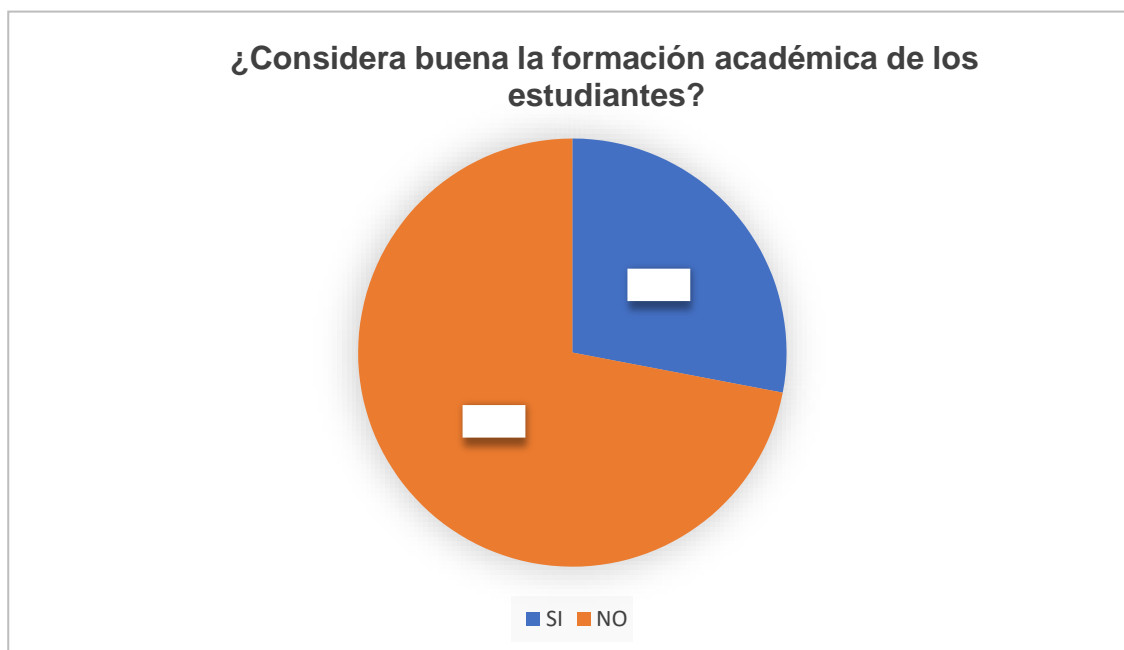
- Coordinación con el Jefe del Departamento Académico
- Coordinar con los docentes.
- Elaboración y aplicación de los instrumentos de acopio de información.
- Formación de la base de datos.
- Análisis de los datos.
- Interpretación de los datos.
- Exposición de los datos.

CAPÍTULO III:

RESULTADOS Y PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA

3.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

GRÁFICO N°01: FORMACIÓN ACADEMICA DE LOS ESTUDIANTES



Fuente: Instrumento aplicado a los docentes de la Facultad de Humanidades de la Universidad Particular “Señor de Sipán”

INTERPRETACIÓN

El gráfico N°01 detalla que el 72% de los docentes de la Facultad de Humanidades de la Universidad Particular “Señor de Sipán” tanto los varones y mujeres, no consideran que la formación académica de los estudiantes sea buena; y tan solo el 28% de encuestados manifiestan lo contrario.

A propósito, el gráfico nos da a entender que los estudiantes no están recibiendo una formación profesional de calidad para que se inserte en el mercado laboral y resuelva sus problemas de manera competente.

GRÁFICO N° 02:

METAS Y OBJETIVOS DE LA DIRECCIÓN



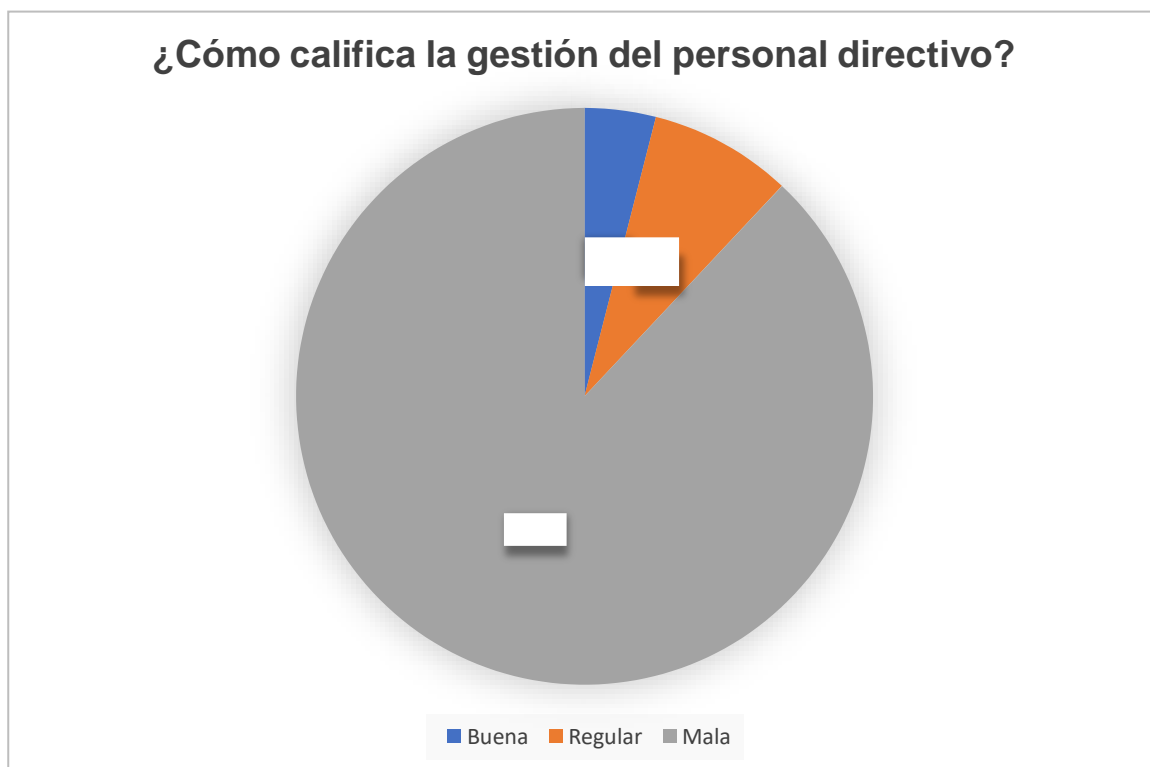
Fuente: Instrumento aplicado a los docentes de la Facultad de Humanidades de la Universidad Particular “Señor de Sipán”

INTERPRETACIÓN

El gráfico N°02 muestra que un 88% de los docentes entre varones y mujeres argumentan que el personal directivo no tiene bien definido sus metas y objetivos afectando su formación profesional y por el contrario solo el 12% indican que el personal directivo de la Facultad de Humanidades de la Universidad Particular “Señor de Sipán” tienen metas y objetivos definidos.

GRÁFICO N°03:

CALIFICACIÓN DE LA GESTIÓN DEL PERSONAL DIRECTIVO



Fuente: Instrumento aplicado a los docentes de la Facultad de Humanidades de la Universidad Particular “Señor de Sipán”

INTERPRETACIÓN

En el gráfico N°03, se muestra que los docentes de la Facultad de Humanidades de la Universidad Particular “Señor de Sipán” califican la gestión del personal directivo en un 88% de mala, en comparación de un 8% lo califica como regular y para sólo el 4% se demuestra que la califica como buena, demostrando no importarles la formación profesional de los estudiantes al personal directivo, ya que no realizan gestiones interinstitucionales para enriquecer su formación profesional.

GRÁFICO N° 04

ELABORACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN



Fuente: Instrumento aplicado a los docentes de la Facultad de Humanidades de la Universidad Particular “Señor de Sipán”

INTERPRETACIÓN

El gráfico N°04 muestra que el 84% docentes encuestados entre varones y mujeres afirman que no han participado de la elaboración del Plan de Acción de la Facultad de Humanidades de la Universidad Particular “Señor de Sipán”, mientras que sólo el 16% sostienen que si participaron.

GRÁFICO N°05:

IMPLEMENTO DEL PLAN DE ACCIÓN



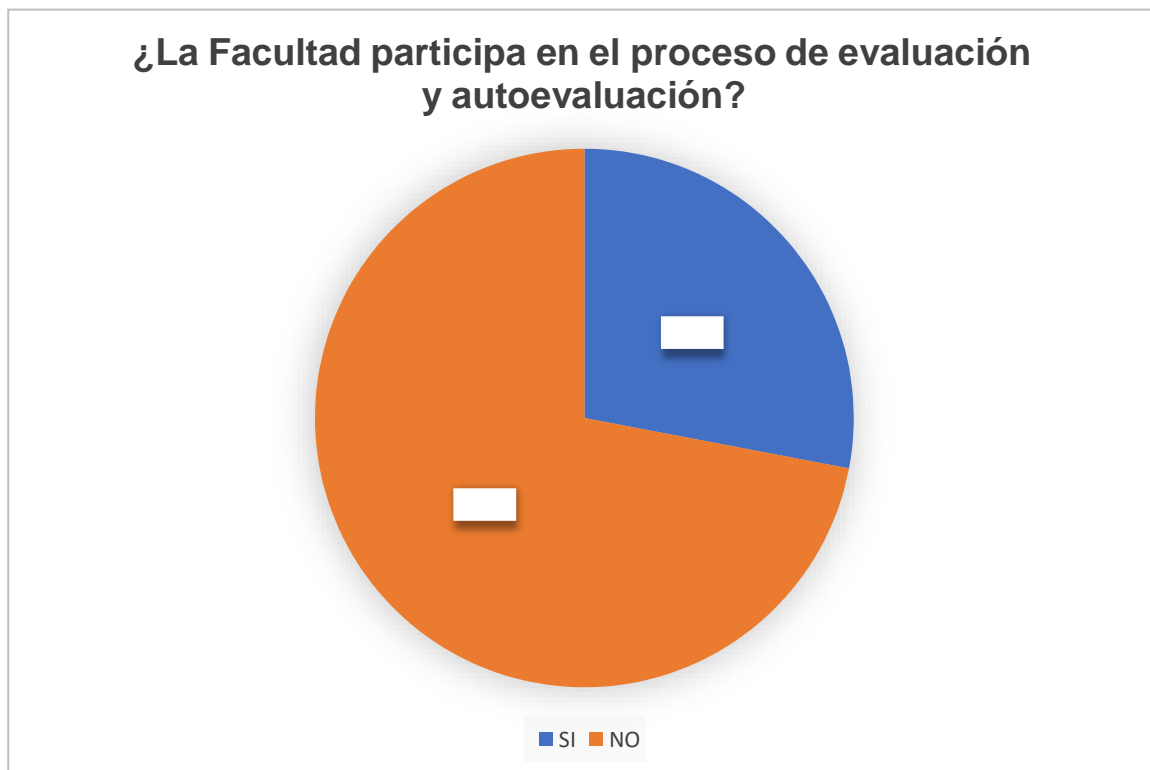
Fuente: Instrumento aplicado a los docentes de la Facultad de Humanidades de la Universidad Particular “Señor de Sipán”

INTERPRETACIÓN

Del gráfico N°05 se puede inferir que el 80% de los docentes encuestados hacen referencia que no se ha implementado el Plan de Acción en la facultad de Humanidades de la Universidad Particular “Señor de Sipán”, mientras que el 20% afirma lo contrario. Asimismo, se demuestra que no solo no participan de su elaboración, si no que no lo ponen en marcha.

GRÁFICO N°06:

PROCESOS DE EVALUACIÓN Y AUTOEVALUACIÓN



***Fuente:** Instrumento aplicado a los docentes de la Facultad de Humanidades de la Universidad Particular “Señor de Sipán”*

INTERPRETACIÓN

Del gráfico N°06 se infiere que el 72% de docentes encuestados sostiene que la Facultad de Humanidades de la Universidad Particular “Señor de Sipán” no participa en el proceso de evaluación y autoevaluación, no permitiendo conocer sus debilidades y fortalezas para mejorar, al igual que en la enseñanza de los estudiantes. Mientras que el 28% de ellos opina lo contrario.

GRÁFICO N°07:

CONDUCCIÓN DE LA FACULTAD POR OBJETIVOS Y VALORES



Fuente: Instrumento aplicado a los docentes de la Facultad de Humanidades de la Universidad Particular “Señor de Sipán”

INTERPRETACIÓN

Del gráfico N°07 se deduce que 68% de los docentes encuestados afirma que la Facultad de Humanidades de la Universidad Particular “Señor de Sipán” no se conduce por objetivos y valores; demostrando un ambiente inadecuado tanto para alumnos como docentes. Mientras que para el 32% la Facultad si lo hace.

GRÁFICO N°08:

PRÁCTICA DEL TRABAJO COOPERATIVO



Fuente: Instrumento aplicado a los docentes de la Facultad de Humanidades de la Universidad Particular “Señor de Sipán”

INTERPRETACIÓN

El gráfico N° 08 sobre el trabajo cooperativo, el 68% y 20% sostiene que nunca y a veces respectivamente siente que exista el trabajo cooperativo en la Facultad de Humanidades de la Universidad Particular “Señor de Sipán”; mientras que sólo el 12% afirma que si existe. Lo mencionado hace referencia que no existe un ambiente adecuado, es decir, no existe comunicación, respeto, ayuda por el compañero de clase.

GRÁFICO N°09:

CLIMA INSTITUCIONAL DE LA FACULTAD



Fuente: Instrumento aplicado a los docentes de la Facultad de Humanidades de la Universidad Particular “Señor de Sipán”

INTERPRETACIÓN

Se deduce del gráfico N° 09 que no existe clima institucional en buena comunicación y participación de la Facultad de Humanidades de la Universidad Particular “Señor de Sipán”, lo dice un 88%. Esto demuestra la no existencia de comunicación, cooperación y participación en actividades por parte de los docentes y/o administrativos.

GRÁFICO N°10:

TENSIONES Y CONFLICTOS



Fuente: Instrumento aplicado a los docentes de la Facultad de Humanidades de la Universidad Particular “Señor de Sipán”

INTERPRETACIÓN

En el gráfico N°10 sobre las tensiones y conflictos tenemos que el 76% sostiene que en la de la Facultad de Humanidades de la Universidad Particular “Señor de Sipán” si existe tensiones y conflictos, por rivalidades y malos entendidos entre docentes.

GRÁFICO N° 11:

PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN



Fuente: Instrumento aplicado a los docentes de la Facultad de Humanidades de la Universidad Particular “Señor de Sipán”

INTERPRETACIÓN

En el gráfico N°11 sobre planificación y organización se tiene que el 68% y 20% nos demuestra que nunca y a veces respectivamente existe una buena planificación y organización en la Facultad de Humanidades de la Universidad Particular “Señor de Sipán”, debido a la no existencia de un buen clima administrativo, la no valoración de los instrumentos de gestión.

GRÁFICO N°12:

COORDINACIÓN Y CONTROL DE TAREAS ADMINISTRATIVAS



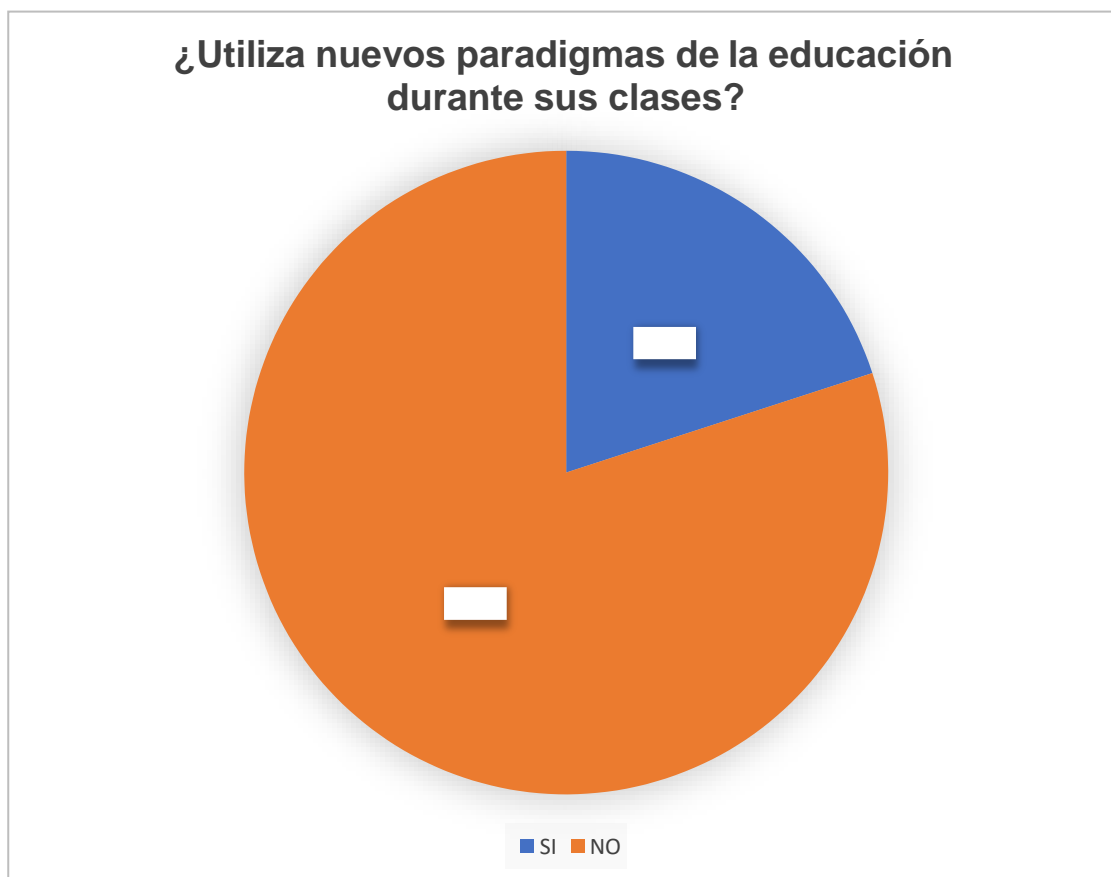
***Fuente:** Instrumento aplicado a los docentes de la Facultad de Humanidades de la Universidad Particular “Señor de Sipán”*

INTERPRETACIÓN

En el gráfico N°12 tenemos que para el 64% de docentes encuestados nunca existe la coordinación y control de las tareas administrativas de la Facultad de Humanidades de la Universidad Particular “Señor de Sipán”, 32% considera que a veces y sólo para el 4% siempre se da. Demostrándose el poco interés por parte de los gestores, lo que refleja su inautenticidad facultativa.

GRÁFICO N°13:

CONOCIMIENTO DE NUEVOS PARADIGMAS



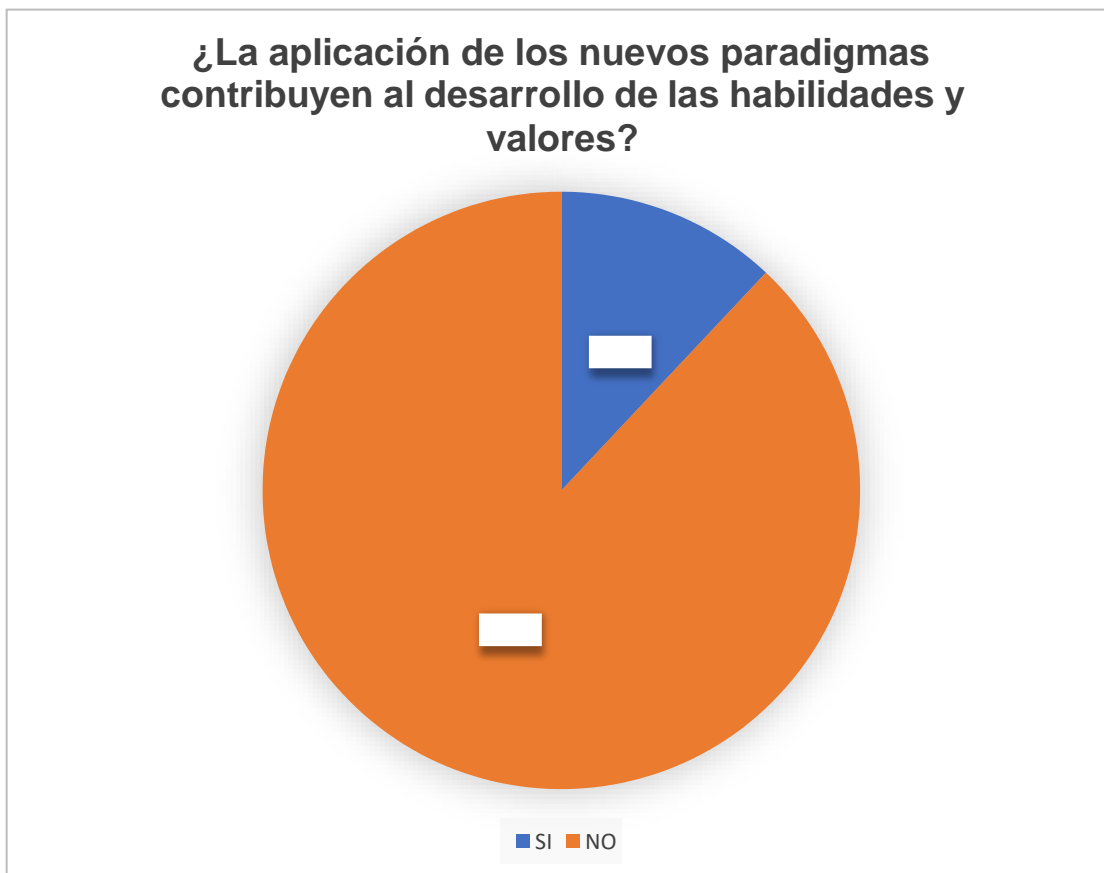
***Fuente:** Instrumento aplicado a los docentes de la Facultad de Humanidades de la Universidad Particular “Señor de Sipán”*

INTERPRETACIÓN

En el gráfico N°13 se tiene que para el 80% de docentes encuestados no utilizan y/o conocen los nuevos paradigmas de la educación, lo cual no les permite una formación profesional al 100% y desarrollar sus habilidades investigativas y competitivas.

GRÁFICO N° 14:

LOS NUEVOS PARADIGMAS Y EL DESARROLLO DE HABILIDADES Y VALORES



Fuente: Instrumento aplicado a los docentes de la Facultad de Humanidades de la Universidad Particular “Señor de Sipán”

INTERPRETACIÓN

En el gráfico N°14, el 88% de docentes encuestados afirman que los nuevos paradigmas no contribuyen al desarrollo de las habilidades y valores en su formación profesional como consecuencia que lo desconoce (gráfico anterior). Esta situación genera mediocridad o desactualización a nivel de la enseñanza aprendizaje.

GRÁFICO N°15:

FORMACIÓN DE CALIDAD ACORDE CON EL PERFIL DEL PROFESIONAL



Fuente: Instrumento aplicado a los docentes de la Facultad de Humanidades de la Universidad Particular “Señor de Sipán”

INTERPRETACIÓN

En el gráfico N°15, tenemos que el 76% de docentes encuestados Facultad de Humanidades de la Universidad Particular “Señor de Sipán” reconoce y/o considera que no brinda una enseñanza acorde al perfil profesional, vale decir su formación no entona con lo que exige la actualidad, es decir, con el desarrollo de las capacidades del hombre.

GRÁFICO N°16:

FORMACIÓN EN RELACIÓN A LAS EXIGENCIAS DEL MERCADO



***Fuente:** Instrumento aplicado a los docentes de la Facultad de Humanidades de la Universidad Particular “Señor de Sipán”*

INTERPRETACIÓN

En el gráfico N°16 se tiene que la formación profesional responde a las exigencias del mercado, esto es lo que exige éste para poder demandar profesionales y así tengan oportunidad de trabajo en el futuro. Lamentablemente 88% afirma que la formación que recibe no se ajusta a los sentidos comunes del mercado.

GRÁFICO N°17:

CONOCIMIENTO DE LAS EXIGENCIAS EMPRESARIALES



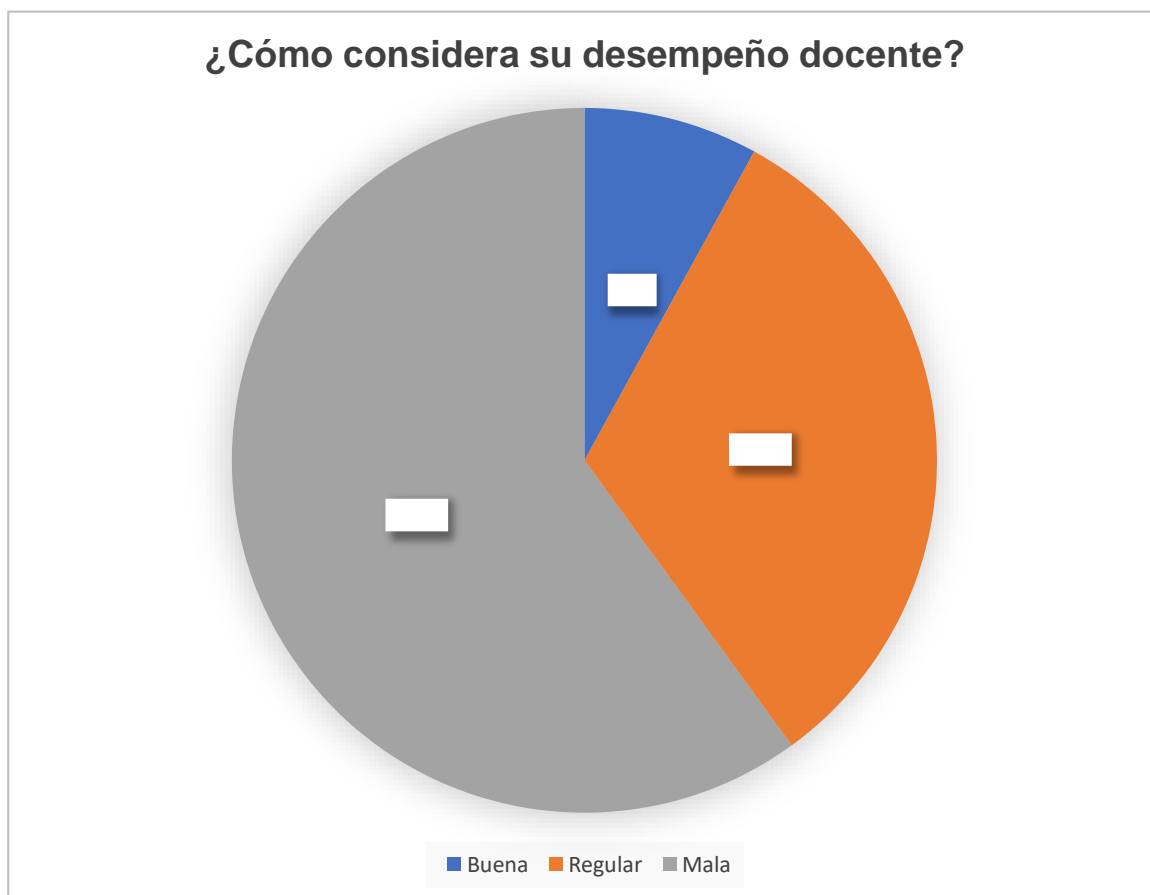
***Fuente:** Instrumento aplicado a los docentes de la Facultad de Humanidades de la Universidad Particular “Señor de Sipán”*

INTERPRETACIÓN

En el gráfico N°17, se tiene que el 80% de docentes desconocen lo que exige el mundo empresarial para poderles incorporar en el mundo laboral. La formación universitaria deberá responder a sus demandantes. A futuro se deberán crear vasos comunicantes entre la Universidad y el empresariado para que éste apueste por la Universidad.

GRÁFICO N°18:

CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE



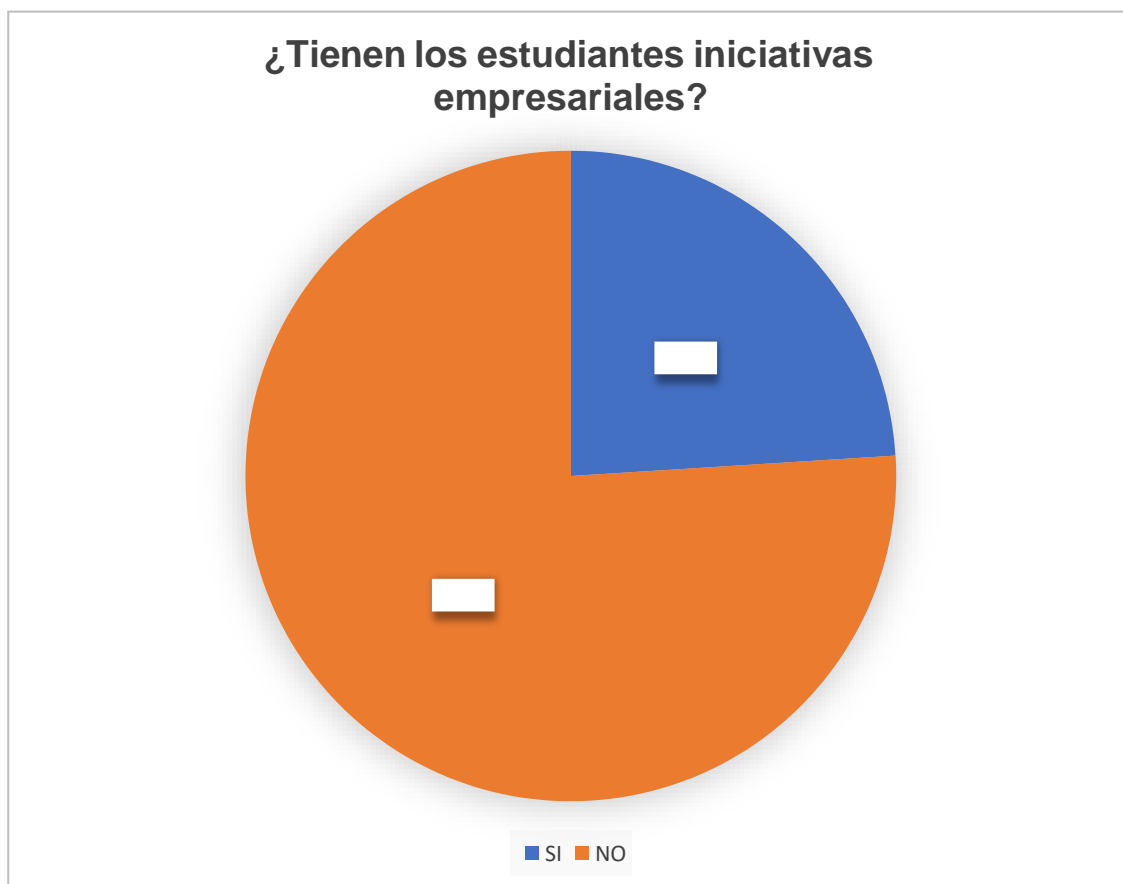
***Fuente:** Instrumento aplicado a los docentes de la Facultad de Humanidades de la Universidad Particular “Señor de Sipán”*

INTERPRETACIÓN

En el gráfico N°18, son los mismos docentes quienes se califican que su desempeño es malo, lo dice el 60% y par el 32% es regular. Los docentes de la Facultad de Humanidades de la Universidad Particular “Señor de Sipán” manifiestan tiene como partida de nacimiento la falta de calidad profesional es que están desactualizados, no se promueven capacitaciones o simplemente que los estudiantes no cooperan.

GRÁFICO N°19:

INICIATIVAS EMPRESARIALES



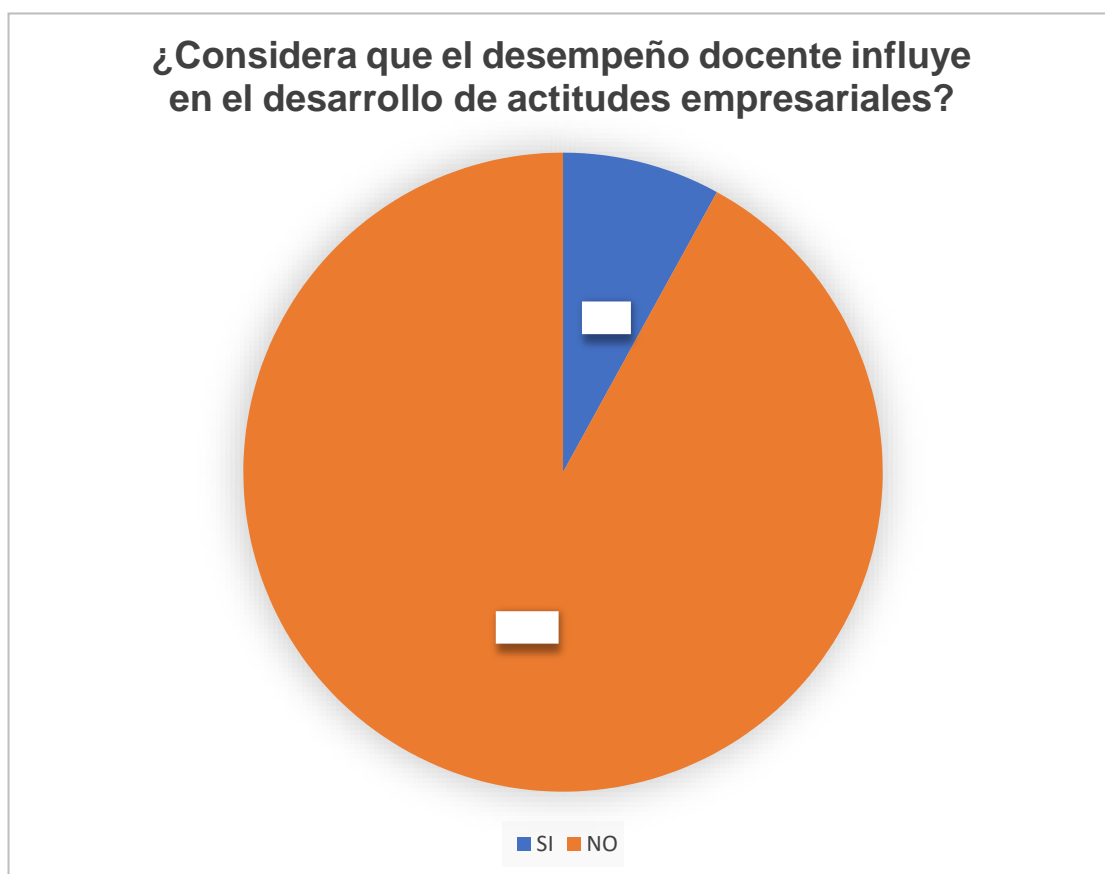
Fuente: Instrumento aplicado a los docentes de la Facultad de Humanidades de la Universidad Particular “Señor de Sipán”

INTERPRETACIÓN

En el gráfico N°19 sobre iniciativas empresariales como resultado de la formación profesional que reciben los estudiantes. El 76% de los docentes sostienen que los estudiantes no tienen iniciativa empresarial, mientras que sólo para el 24% si existen las iniciativas de los estudiantes de la Facultad de Humanidades de la Universidad Particular “Señor de Sipán”.

GRÁFICO N°20:

FORMACIÓN PROFESIONAL Y DESARROLLO DE ACTITUDES EMPRESARIALES



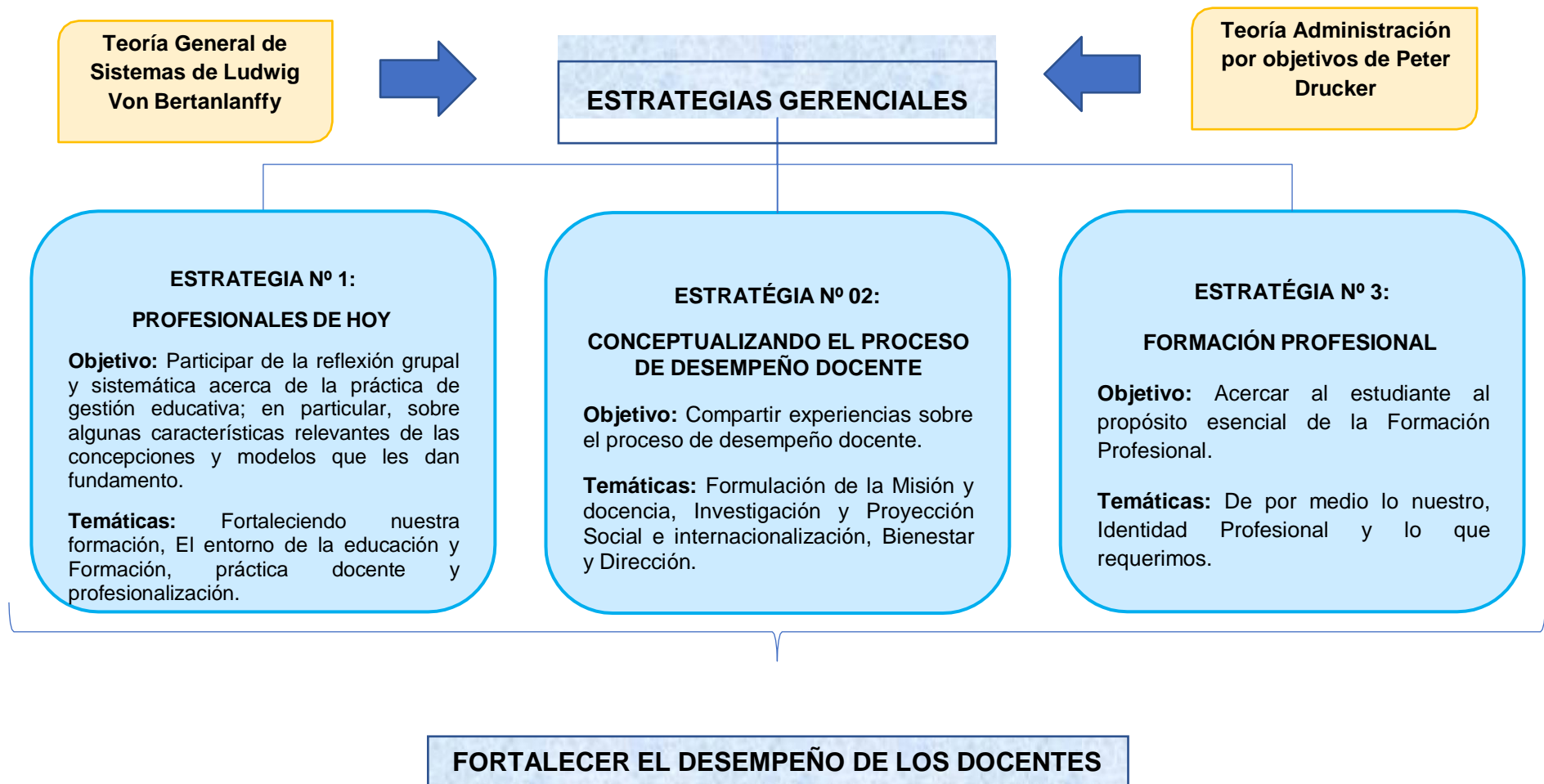
Fuente: Instrumento aplicado a los docentes de la Facultad de Humanidades de la Universidad Particular “Señor de Sipán”

INTERPRETACIÓN

En el gráfico N°20, se tiene que 92% de encuestados no reconocen que el desempeño docente influye en el desarrollo de las actitudes empresariales como resultado del tipo de formación profesional que reciben, por lo tanto, es la dimensión pedagógica en relación a la organizativa y administrativa las responsables de esta situación.

3.2. MODELO TEÓRICO

ESTRATEGIAS GERENCIALES BASADAS EN LA TEORÍA GENERAL DE SISTEMAS PARA FORTALECER EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD PARTICULAR “SEÑOR DE SIPÁN”. REGIÓN LAMBAYEQUE



3.3. PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA

3.3.1. Denominación

**Estrategias Gerenciales basadas en la Teoría General de Sistemas para fortalecer el desempeño de los docentes de la Universidad Particular “Señor de Sipán”.
Región Lambayeque**

3.3.2. Introducción

El desempeño de los docentes, más aún de los Universitarios debe estar acorde con los nuevos enfoques y tendencias modernas, si bien es cierto que los conceptos y fundamentos de muchas asignaturas se mantienen vigentes en el tiempo también es verdad que debemos buscar innovar la educación con nuevas herramientas didácticas y con nuevas estrategias que busquen contribuir a la mejora la formación académica de los futuros profesionales.

Por ello, la propuesta de educación superior es particularmente exigente en términos de organización académica y modelo administrativo. La solidez y estabilidad de una oferta curricular son proporcionales a las condiciones de la estructura en la cual encuentre respaldo académico y soporte administrativo.

Las antiguas declaraciones sobre administración al servicio de la academia deben ser sustituidas por modelos de amplia cooperación en los cuales el poder e influencia de los funcionarios estén orientados a favorecer la fluidez y buen clima institucional para la propuesta, los estudiantes y los docentes. La reducción de las fricciones en la gestión es un supuesto básico en la construcción de una estructura académico- administrativa calificada.

3.3.3. Objetivos de la Propuesta.

General

Estrategias gerenciales para fortalecer el desempeño docente de la Facultad de Humanidades de la Universidad Particular “Señor de Sipán”.

Específicos

- Estrategias para mejorar la perspectiva que tiene el docente con el fin de mejorar la situación académico-profesional de los estudiantes.
- Fortalecer el rol de la Facultad de Humanidades en el ámbito de estudio en relación a la ausencia de un currículo de formación académico profesional.

3.3.4. Fundamentación

Fundamento Teórico

Se sustenta en base a la Teoría General de Sistemas y Administración por objetivos. El primero entiende el proceso de formación profesional como un sistema complejo con múltiples dimensiones. Como sistemas conceptuales la formación debe valerse de la enseñanza aprendizaje que permita desarrollar habilidades y capacidades para enfrentar el mundo cambiante. Y como sistema práctico debe reflexionar y explicar la realidad (acercándose a ella) de manera coherente, identificando y uniendo todas las dimensiones en un solo sistema, para lo cual debe valerse de objetivos precisos.

Fundamentación Sociológica

Nos puede dar elementos para entender el para qué de la formación académica en el futuro profesional. La formación profesional aclara las relaciones con la sociedad en que el sujeto vive e incorpora de este modo al individuo en su comunidad, al proporcionarle una forma de educación mediante la cual su crecimiento se relaciona vitalmente con las necesidades de las sociedades. La Sociología nos permite comprender el entorno social. Observamos que la sociedad incorpora en sí misma el hecho educativo o la universidad dentro de un contexto social. Si comprendemos este contexto social tendremos elementos adecuados para el desarrollo del profesional.

Fundamentos Pedagógicos

Describen los principios y características del modelo pedagógico que se pretende implementar con un currículo. Proporciona orientaciones para la organización del proceso enseñanza-aprendizaje.

Fundamentos Legales

Se refieren al espíritu de las principales normas que sustentan la formación profesional de los estudiantes.

Fundamentos Filosóficos

Se expresa en torno a la concepción del tipo de hombre que se desea formar. Considera que el ser humano está condicionado por las relaciones sociales existentes (entorno de los estudiantes.) y por las exigencias, aspiraciones y características de la civilización universal (interdependencia). Además, la concepción filosófica del hombre asume en él tres componentes: El hombre como ser cultural, el hombre como ser histórico y el hombre como ser social

Consecuencias

La gestión y evaluación debe contribuir a formar lo cultural, histórico y social. La gestión y evaluación debe partir de la experiencia a propiciar la participación. Promover la elaboración de conocimientos, habilidades, destrezas y valores necesarios para la formación individual y la participación social.

Superar el concepto de educación identificado con universidad y dotar de metodologías de autofirmación para un permanente autoaprendizaje que permita responder a las necesidades de la movilidad social, laboral y a los desarrollos de la ciencia. Educar políticamente, para abrir el debate de las ideas sobre poder y la fuerza.

Fundamentos Epistemológicos

Tienen que ver con la concepción de conocimiento, de saber, de ciencia y de investigación científica que se maneje, así como el papel que todo ello desempeña en el desarrollo de la sociedad.

3.3.5. Estructura de la Propuesta

La propuesta consta de tres estrategias. La estrategia es una formulación racional de actividades específicas, graduadas y sistemáticas para cumplir los objetivos de la propuesta.

ESTRATEGIA N° 1: PROFESIONALES DE HOY

Resumen

De lo que se trata es de mejorar el panorama educativo a fin de ser competitivos en el proceso de globalización. Constituye una condición de posibilidad nodal de tales reformas la participación activa y creativa del personal docente, con actitudes y competencias específicas. En tal contexto, ha tenido lugar un proceso de formación docente especialmente de aquellos orientados a la formación continua de los docentes en servicio, partiendo del supuesto que el mejoramiento de la calidad de la educación requiere nuevas tecnologías, materiales de primer nivel y, simultáneamente, nuevas estructuras. Lo uno sin lo otro puede conducir al fracaso. Sin sobrevalorar la formación de los futuros profesionales ya que ella diluye su potencial de cambio si no se articula con procesos de reforma de alcance institucional puede convertirse en una función nuclear.

En primer término, se esbozan sintéticamente algunos rasgos socioeconómicos y culturales más significativos del contexto de la supresión. Seguidamente, se caracteriza brevemente la formación docente, tanto inicial como continua, la práctica y la profesionalización respectiva, así como las principales dimensiones del quehacer.

Objetivo

Participar de la reflexión grupal y sistemática acerca de la práctica de gestión educativa; en particular, sobre algunas características relevantes de las concepciones y modelos que les dan fundamento.

Temática

Los temas a tratar se detallarán en los Anexos.

Metodología

Para la realización de la estrategia y alcanzar los objetivos propuestos planteamos seguir un proceso metodológico de tres momentos para cada tema propuesto.

Componentes	Acciones
Introducción	<p>Motivación.</p> <p>Comunicación de los objetivos de la reunión.</p> <p>Repaso y/o control de los requisitos.</p>
Desarrollo	<p>Presentación de la materia por el facilitador, utilizando el tipo de razonamiento previsto.</p> <p>Realización por los participantes de ejercicios prácticos de aplicación (individuales o en grupo).</p> <p>Evaluación formativa del progreso de los participantes.</p> <p>Refuerzo por parte del facilitador, con el fin de asegurar el aprendizaje logrado.</p>
Conclusión	<p>Evaluación del aprendizaje logrado en relación con los objetivos de la reunión.</p> <p>Comunicación a los participantes de los resultados de la evaluación y refuerzo con el fin de corregir y fijar el aprendizaje logrado.</p> <p>Síntesis del tema tratado en la reunión.</p> <p>Motivación del grupo mostrando la importancia y aplicabilidad de lo aprendido.</p> <p>Anuncio del tema que será tratado y/o actividad que será realizada en la reunión siguiente.</p>

ESTRATEGIA N° 02: CONCEPTUALIZANDO EL PROCESO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Resumen

En esta estrategia se busca compartir experiencias sobre el proceso de desempeño docente y se sumara el compromiso con el logro de indicadores de alta calidad, no debe entenderse como obligatorio el cumplimiento de las políticas institucionales, sino por el convencimiento personal de los actores vinculados al proceso de formación profesional. El proceso de gestión implica que el conjunto de actividades que materializan se lleve a cabo por funciones como: Planificación de la calidad. Control de la calidad. Aseguramiento de la calidad. Mejoramiento de la calidad

Estos ejes nos permiten dilucidar nuestra temática y articular de manera coherente la Teoría General de Sistemas, la Administración por Objetivos y la Planificación Estratégica Universitaria.

Fundamentación:

La estrategia se fundamenta en las tres teorías propuestas en la investigación.

Objetivo

Compartir experiencias sobre el proceso de desempeño docente.

Temática

Con el propósito de orientar la gestión de la calidad proponemos un compendio de procesos, los cuales han sido obtenidos al agregar a las funciones sustantivas (usualmente reconocidas en las instituciones de educación superior) de docencia, investigación y proyección social, otras como internacionalización, bienestar, gestión, y apoyo organizacional.

Temas	Instrumentos de gestión
Formulación de la Misión y docencia	<p>Políticas Institucionales</p> <p>Proyecto educativo. Mecanismo de divulgación evaluación y autorregulación de la propuesta.</p>
	<p>Plan curricular</p> <p>Integralidad del currículo</p> <p>Flexibilidad del currículo</p> <p>Interdisciplinariedad</p> <p>Modelo pedagógico</p> <p>Sistema de evaluación del aprendizaje</p> <p>Recursos bibliográficos</p> <p>Recursos informáticos y de comunicación</p> <p>Recursos de apoyo a la docencia</p> <p>Evaluación del currículo</p>
Investigación y Proyección Social	<p>Plan de investigación</p> <p>Proyectos de investigación</p> <p>Catálogo de investigaciones</p> <p>Investigación formativa</p> <p>Grupos de investigación</p> <p>Evaluación del impacto de investigación</p>
	<p>Plan de Proyección Social</p> <p>Proyectos de Proyección Social</p> <p>Impacto de la proyección Social</p>

Internacionalización, Bienestar y Dirección	Plan de internacionalización
	Internacionalización del currículo
	Internacionalización de la investigación
	Internacionalización de la Proyección Social
	Evaluación de la internacionalización
	Plan de bienestar
	Programas de bienestar
	Evaluación de bienestar
	Plan de acción para la propuesta
	Asignación de recursos
	Mantenimiento de los recursos asignados
	Evaluación de la gestión

Metodología

Para la realización y alcanzar los objetivos propuestos planteamos seguir un proceso metodológico de tres momentos para cada tema propuesto.

Partes componentes	Acciones
Introducción	Motivación. Comunicación de los objetivos de la reunión. Repaso y/o control de los requisitos.
Desarrollo	Presentación de la materia por el facilitador, utilizando el tipo de razonamiento previsto. Realización por los participantes de ejercicios prácticos de aplicación (individuales o en grupo).

	<p>Evaluación formativa del progreso de los participantes.</p> <p>Refuerzo por parte del facilitador, con el fin de asegurar el aprendizaje logrado.</p>
Conclusión	<p>Evaluación del aprendizaje logrado en relación con los objetivos de la reunión.</p> <p>Comunicación a los participantes de los resultados de la evaluación y refuerzo con el fin de corregir y fijar el aprendizaje logrado.</p> <p>Síntesis del tema tratado en la reunión.</p> <p>Motivación del grupo mostrando la importancia y aplicabilidad de lo aprendido.</p> <p>Anuncio del tema que será tratado y/o actividad que será realizada en la reunión siguiente.</p>

ESTRATEGIA N° 3: FORMACIÓN PROFESIONAL

Resumen

Lo ideal es preparar a los alumnos para el ejercicio de la docencia, investigación y proyección social, proporcionándoles una formación de carácter integral, polivalente y práctico que les permita, además, adaptarse a las modificaciones laborales que puedan producirse a lo largo de la vida profesional. Es por ello que esta estrategia busca acercar al estudiante al propósito esencial de la Formación Profesional.

Fundamentación

Se fundamenta en las tres teorías utilizadas en la presente investigación.

Objetivo

Acercar al estudiante al propósito esencial de la Formación Profesional.

Temática

De por medio lo nuestro.

Esta presentación busca realizar trabajos de equipo que permitan compartir a los estudiantes, sus expectativas y necesidades formativas, en esta presentación se tratará de desarrollar la capacidad de iniciativa frente a los cambios tecnológicos y a los cambios de demanda del mercado de trabajo, y facilitar así el tránsito hacia una vida activa. Por otro lado, en esta presentación también deberíamos ensayar respuestas a las demandas cambiantes de los sistemas productivos en una época de rápidos cambios tecnológicos y sociales. Con esta presentación debemos conseguir la participación activa de los distintos actores involucrados en el diseño, planificación, realización y aprovechamiento de la Formación Profesional.

Identidad Profesional

En la actualidad el profesional, se ha diversificado: los avances tecnológicos, que día a día requieren nuevas formas de producción, la emergencia de nuevas materias como la informática, la bio electrónica, un Estado que se basa en la economía de mercado, la regionalización del saber y la re contextualización de las disciplinas son, entre otros factores que han contribuido a la formación de nuevas identidades profesionales.

Lo que requerimos

Empezaremos examinando una de las causas de la competencia profesional (gestión y dirección de los recursos humanos), es allí donde interviene la armonía de lo administrativo y lo académico. Para concretar este trabajo debemos tener en cuenta en esta presentación la tipología de las capacidades profesionales:

- **Básicas:** Adquiridas en la educación básica.
- **Genéricas:** Desempeños comunes a varias ocupaciones.
- **Específicas:** Conocimientos técnicos, ocupación específica.
- **Personales:** Actitudes, valores.
- **Técnicas:** Uso de herramientas, operación de sistemas.
- **Técnica:** Conocimientos y destrezas en trabajo.
- **Social:** Colaboración en el grupo.
- **Metodológica:** Resuelve situaciones y encuentra soluciones.
- **Participativa:** Participa en la organización de su institución, de sus modelos de clase, entre otros.

Metodología

Para la realización de la estrategia y alcanzar los objetivos propuestos planteamos seguir un proceso metodológico de tres momentos para cada tema propuesto.

Partes componentes	Acciones
Introducción	Motivación. Comunicación de los objetivos de la reunión. Repaso y/o control de los requisitos.

Desarrollo	<p>Presentación de la materia por el facilitador, utilizando el tipo de razonamiento previsto.</p> <p>Realización por los participantes de ejercicios prácticos de aplicación (individuales o en grupo).</p> <p>Evaluación formativa del progreso de los participantes.</p> <p>Refuerzo por parte del facilitador, con el fin de asegurar el aprendizaje logrado.</p>
Conclusión	<p>Evaluación del aprendizaje logrado en relación con los objetivos de la reunión.</p> <p>Comunicación a los participantes de los resultados de la evaluación y refuerzo con el fin de corregir y fijar el aprendizaje logrado.</p> <p>Síntesis del tema tratado en la reunión.</p> <p>Motivación del grupo mostrando la importancia y aplicabilidad de lo aprendido.</p> <p>Anuncio del tema que será tratado y/o actividad que será realizada en la reunión siguiente.</p>

3.3.6. Evaluación de la propuesta

Para la evaluación se ha elaborado un Instrumento que permite calificar tanto a la facilitadora, la temática abordada en las estrategias y aspectos generales de las estrategias, de la siguiente manera:

Tendrán que marcar con una X de acuerdo a las siguientes valoraciones:

1 = Deficiente 2 = Regular 3 = Bueno 4 = Muy Bueno 5 = Excelente

Además, podrán dejar algún comentario, recomendación y/o sugerencia.

CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES

1. Los docentes de la Facultad de Humanidades de la Universidad Particular “Señor de Sipán” presentan bajo nivel de desempeño docente caracterizado por el 72% no considera buena la formación académica de los estudiantes, 88% no tiene bien definido sus metas y objetivos y no existe clima institucional en buena comunicación y participación; mala gestión del directivos, 84% no han participado de la elaboración del Plan de Acción, para el 72% no participa en el proceso de evaluación y autoevaluación, para el 68% no se conduce por objetivos y valores, y nunca se trabaja en equipo; 76% existen tensiones y conflictos. Además, más del 90% considera que su desempeño docente es regular a malo.
2. Se elaboraron estrategias gerenciales sustentada en la Teoría General de Sistemas de Ludwig Von Bertalanffy y en la Teoría Administración por objetivos de Peter Drucker, dirigidas a los docentes de la Facultad de Humanidades; donde se detallan tres estrategias como son: Profesionales de Hoy, conceptualizando el proceso de desempeño docente y la formación profesional.
3. Se logró contribuir al fortalecimiento del desempeño docente en la Facultad de Humanidades de la Universidad Particular “Señor de Sipán”

CAPÍTULO V: RECOMENDACIONES

- Llevar a cabo investigaciones sobre fortalecimiento del desempeño docente teniendo en cuenta el momento actual.
- Adecuar las teorías en función a los estudios de científicos, pues son enfoques pertinentes que dan vitalidad y luz a toda investigación científica.
- Aplicar el modelo con la finalidad de formar profesionales con habilidades científicas básicas e integrales que les permita ser exitosos hoy y en un futuro.
- Al aplicar la propuesta donde se debe considerar en sus documentos de gestión el desarrollo de las estrategias propuestas y que permitirá el desarrollo de los objetivos propuestos en el Proyecto Educativo Institucional.
- Capacitar y dar a conocer a los docentes en la importancia y mejorar del desempeño docente, formación académica, liderazgo, relaciones interpersonales y trabajo en equipo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Ameglio, J. (2007) Formación profesional. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas.
2. Arnold, R. (1994) La formación profesional: aproximaciones. Berlín: Educación Corporativa.
3. Arnold, R. (2001) Formación profesional. Nuevas tendencias y perspectivas. Montevideo: Cinterfor.
4. Barrios, M. (1997) Vocaciones y Formación de Educadores. Fondo de Publicaciones UCAB. Caracas.
5. Calderón, H. (2008) Diseño de un Modelo de Gestión Educativa Estratégica para superar la deficiente administración institucional y el bajo desempeño docente en la I.E. “José Olaya Balandra” del Centro Poblado José Olaya, Cajaruro, Utcubamba. Tesis para optar el título de Magister. Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo”. Lambayeque, Perú.
6. Calderón, L. (2008) Diseño de un Programa de Estrategias Administrativas para mejorar la organización educativa y el desempeño docente en la I.E. del nivel secundario “José Olaya Balandra” del Centro Poblado José Olaya, Cajaruro, Utcubamba, Amazonas. Tesis para optar el título de Magister. Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo”. Lambayeque, Perú.
7. Cázares, L. (1990). Técnicas actuales de investigación documental. México: Trillas.
8. Cruz, V. (2005). Tendencias de la formación superior avanzada en América Latina. Primer Congreso Boliviano en Educación Postgraduada. Sucre, Bolivia. Disponible en:
http://www.aui.org/index.php?option=com_content&view=article&id=293&Itemid=204&lang=es
9. D'amore, B. (2004) El papel de la epistemología en la formación de profesores de matemática de la escuela secundaria. Epsilon: Revista de la Sociedad Andaluza de Educación Matemática "Thales", ISSN 1131-9321, N° 60, págs. 413-434
10. Díaz, M. (2002) Formación y práctica docente en el medio rural. P y V editores, México.

11. Drucker, P. (1975) Administración por objetivos. Buenos Aires. Argentina: Ediciones El Ateneo.
12. Escalona, L. (2006) Formación profesional y mercado laboral. UNAM, México.
13. Estupiñán, J. (2006) Consultoría sistémica. Un enfoque interventivo, formativo e investigativo. Bogotá: Universidad Santo Tomás.
14. Ferry, G. (1990) El trayecto de la formación. Los enseñantes entre la teoría y la práctica. México: Paidós.
15. Fuentes, H. (2008). La formación de los profesionales en la contemporaneidad. Santiago de Cuba: Cees Manuel.F. Gran.
16. Fullat, O. (1996). Filosofía De la Educación. Editorial Ariel. Barcelona. España.
17. García, A. (2009) Experiencias de innovación docente universitaria. Ediciones Universidad de Salamanca. España.
18. Hermida, J. (1983) Ciencia de la administración. Buenos Aires: Ediciones Contabilidad Moderna S.A.I.C.
19. Hernández, R. y otros. (2010) Metodología de la investigación Editorial Mc.Graw-Hill México
20. Herrera, J. (2006) La formación de los profesionales universitarios. Cuba: Universidad “Hermanos Saíz Montes de Oca” Pinar del Río.
21. Hesselbein, F; Goldsmith, M. y Beckhard, R. (2006) La organización del futuro. España: Ediciones Deusto.
22. Instituto Nacional de Estadística e Informática (2007) Censos Nacionales 2007: XI Población y VI Vivienda. Disponible: <http://censos.inei.gob.pe/censos2007/>
23. Johansen, O. (2004) Introducción a la teoría general de sistemas. México: Limusa.
24. Lacacta, J. (2011) Formación profesional universitaria en el Perú. Disponible: <http://fryligh.blogspot.com/2011/12/formacion-profesional-universitaria-en.html>
25. Lastre, L. (2003). Modelo de Gestión Territorial de la Educación de posgrado para el sector empresarial. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Centro de Estudios de Educación universitaria Manuel F. Gran. Universidad de Oriente. Santiago de Cuba.
26. Latorre, E. (2005) Teoría general de sistemas: Aplicada a la solución integral de problemas. Santiago de Cali: Universidad del Valle.

27. Lázaro, L. y Martínez, M. (2000) Educación, empleo y formación profesional en la Unión Europea. Valencia: Universidad de Valencia.
28. Lázaro, L. (1999) Educación, empleo y formación profesional en la Unión Europea. Universidad de Valencia. España.
29. Leitune, N. (1987) Planeamiento de la formación profesional. México: CINTERFOR/OIT.
30. Londoño, A. (2009) Dinámicas de Grupo Desde la Vida: Como Crearlas San Pablo Editores. Bogotá. Colombia.
31. López, A. (2009) Propuesta de gestión institucional basada en el planeamiento estratégico para el ISTP Illimo. Tesis para optar el título de Magister. Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo”. Lambayeque, Perú.
32. Luhmann, N. (2002) Introducción a la teoría de sistemas. México: Universidad Iberoamericana.
33. Martín, E. (2009) El sistema de formación profesional para el empleo. 1ª Edición. España: Editorial Lex Nova. S.A.
34. Mastache, A. (2009) Formar personas competentes. Ediciones Novedades Educativas. México.
35. MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CIENCIA (2006) La Unión Europea y su política educativa. España.
36. Mollis, M. (2009) La Formación de profesores universitarios para el nivel medio y superior: Una asignatura pendiente. Disponible en: <http://www.centrocultural.coop/revista/articulo/109/>. ISSN 1851-3263.
37. Monroy, A. (1999) Dinámica de grupos. Editorial Pax. México.
38. Mora E. (2013) La formación basada en competencias profesionales en los contextos universitarios. Disponible en: <http://editorialmarabierto.blogspot.com/2013/05/la-formacion-basada-en-competencias.html>
39. Nieves, Z. (1999). “Programa para la autoeducación del desarrollo volitivo de los jóvenes en la formación profesional pedagógica”. UCLA, Cuba.
40. Ogallar, M. (2007) La actualización de las competencias profesionales. España.
41. Ortiz, A. (2002) Diccionario de pedagogía. España: Antillas.

42. Parra, R. (2006) Tres talleres: hacia una pedagogía de la investigación etnográfica en la escuela. Bogotá, Colombia.
43. Paz, I. (2005). El colectivo de año en la orientación educativa a los estudiantes de las carreras pedagógicas. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Centro de Estudios de Educación universitaria Manuel F. Gran. Universidad de Oriente. Santiago de Cuba.
44. Pedraza, B. (2000) La formación profesional en el entorno de la Unión Europea. Madrid: Revista Iberoamericana de educación.
45. Posner, G. (1998). Análisis de Currículo. Segunda edición. Mac Graw Hill. Santa Fe de Bogotá.
46. Ramírez, L. (2002) teoría de sistemas. Colombia: Universidad Nacional de Colombia-manizales.
47. Ramírez, S. (1999) Teoría general de sistemas de Ludwig Von Bertalanffy. 1ª Edición. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
48. Reyes, A. (2004) Administración moderna. Limusa Editores. México. Pág. 477.
49. Reyes, A. (2005) Administración de empresas teoría y práctica. Limusa Editores. México. Pág. 379.
50. Robbins, C. (2005) Administración. México: Pearson Educación.
51. Rodríguez, C. (1989) Diagnóstico curricular de la Facultad de Educación de la UNMSM. Tesis U.N.M.S.M. Perú.
52. Rodríguez, E. (2005) Metodología de la investigación. Universidad Juárez de Tabasco. México.
53. Rodríguez, G. & Garcia, E. (2005). Metodología de la investigación cualitativa. España: Díaz de Santos.
54. Rodríguez, S. (2004) Dinámicas: Actividades para el proceso enseñanza aprendizaje. Colombia.
55. Rojas, C. (2005). Aprendizaje basado en proyectos. Experiencias formativas en la práctica clínica de parasitología. Escuela de Bacteriología y Laboratorio Clínico Facultad de Salud. Universidad del Valle. Santiago de Cali. Disponible en: http://objetos.univalle.edu.co/files/Aprendizaje_basado_en_proyectos.pdf.

56. Rojas, Juan. (2006) Gestión educativa en la sociedad del conocimiento. Colombia. Pág. 205.
57. San Martín, C. (2004) Planeamiento estratégico de la biblioteca de la facultad de farmacia y bioquímica. Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
58. Sánchez, J. (1999) Construyendo y Aprendiendo con el Computador. Centro Zonal Universidad de Chile Proyectos de Enlaces.
59. Sánchez, J. (2005) La docencia universitaria: para un manifiesto antipedagógico. Universidad Politécnica Salesiana. Ecuador.
60. Strauss, A., & Corbin, J. (2002). Bases de la investigación cualitativa. Chile: Universidad de Antioquía.
61. Ugarte, L. (2008) Análisis de la integración pedagógica de las TIC en el proceso de enseñanza- aprendizaje desarrollado por los profesores participantes del programa e Twinning. Tesis para optar el título de Magister. Perú: Lima PUCP
62. UNIVERSIDAD NACIONAL “PEDRO RUIZ GALLO” (2013) Historia de la Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo” (En Línea) Disponible en: http://www.unprg.edu.pe/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=583&Itemid=620 [Fecha de consulta 01 de agosto, 2013]
63. Von Bertalanffy, L. Teoría General de Sistemas. Petrópolis, Vozes. 1976.
64. Winter, R. (2000) Manual de trabajo en equipo. Ediciones Díaz Santos. Madrid. España
65. Yourdon, E. (1989) Análisis estructurado moderno. México: Prentice-Hall Panamericana, S.A.

ANEXOS

CUESTIONARIO PARA DOCENTES

Lugar y fecha: _____ Tiempo de servicio: _____

Estimado estudiante, el presente cuestionario ha sido elaborado con el propósito de recoger información relacionada al desempeño docente en la Facultad de Humanidades de la Universidad Particular “Señor de Sipán”. La información obtenida con aplicación del cuestionario tiene carácter confidencial por lo que no se requiere la identificación; no obstante, tu cooperación es importante y se sugiere que atienda dos aspectos fundamentales: sinceridad y veracidad.

1. ¿Considera buena la formación académica de los estudiantes?

SI ☐ NO ☐

2. ¿El personal directivo tiene metas y objetivos bien definidos?

SI ☐ NO ☐

3. ¿Cómo califica la gestión del personal directivo?

Buena ☐ Regular ☐ Mala ☐

4. ¿Ha participado de la elaboración del Plan de Acción?

SI ☐ NO ☐

5. ¿Se ha implementado el Plan de Acción en la Facultad?

SI ☐ NO ☐

6. ¿La Facultad participa en el proceso de evaluación y autoevaluación?

SI ☐ NO ☐

7. ¿La Facultad de Humanidades se conduce por objetivos y valores?

Siempre ☐ A veces ☐ Nunca ☐

8. ¿En la Facultad se practica el trabajo cooperativo?

Siempre ☐ A veces ☐ Nunca ☐

9. ¿El clima institucional de la Facultad está basado en tener buena comunicación y participación?

SI ☐ NO ☐

10. ¿En la Facultad existen tensiones y/o conflictos?

SI ☐ NO ☐

11. ¿En el aspecto administrativo, la Facultad refleja buena planificación y organización?

Siempre ☐ A veces ☐ Nunca ☐

12. ¿Existe coordinación y control en el área administrativa de la Facultad?

SI ☐ NO ☐

13. ¿Utiliza los nuevos paradigmas de la educación durante sus clases?

SI ☐ NO ☐

14. ¿La aplicación de los nuevos paradigmas contribuyen al desarrollo de habilidades y/o valores?

Siempre ☐ A veces ☐ Nunca ☐

15. ¿Consideras que realiza una formación acorde al perfil del profesional?

SI ☐ NO ☐

16. ¿La formación académico profesional que brinda es acorde a las exigencias del mercado laboral?

SI ☐ NO ☐

17. ¿Conoce las exigencias de las empresas de la actualidad?

SI ☐ NO ☐

18. ¿Cómo califica su desempeño docente?

Buena Regular Mala

19. ¿Tienen los estudiantes iniciativas empresariales?

SI NO

20. ¿Considera que el desempeño docente influye en el desarrollo de las actitudes empresariales?

Siempre A veces Nunca

EVALUACIÓN DE LA ESTRATEGIA

Estrategia: _____ Fecha: _____

Opciones de evaluación (puntuaciones)

Por favor evalúe con una X de acuerdo a las siguientes valoraciones:

1 = Deficiente 2 = Regular 3 = Bueno 4 = Muy Bueno 5 = Excelente

Evaluación del facilitador

Mostró dominio del tema:

Motivó la participación del grupo:

La forma de comunicarse y plantear sus temas fue:

Solventó las dudas de manera:

La metodología aplicada en esta estrategia fue:

La relación entre el facilitador y los participantes fue:

1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5

¿Comentario o sugerencia daría al facilitador del estrategias?

.....
.....
.....

Evaluación de las temáticas de la estrategia

La revisión de los contenidos se cumplió de manera:

1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5
1	2	3	4	5

La claridad y secuencia de los temas presentados fue:

La interacción entre la teoría y práctica fue:

Los conocimientos que adquirió son aplicables al trabajo de manera:

Los contenidos tratados se adecuan a la realidad y ofrecen una solución:

La duración de la estrategia lo considera:

La puntualidad en el inicio de la estrategia fue:

¿Qué comentario o sugerencia daría la estrategia para mejorar?

.....

.....

.....

Aspectos generales de la estrategia

La hora de inicio definida para la estrategia fue:

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

La limpieza y orden de las instalaciones antes de empezar fue:

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

El material estaba ordenado de manera:

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

El ambiente de atención y control de interrupciones externas fue:

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Las instalaciones y espacios para la realización de la estrategia fueron:

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

La calidad de la alimentación y servicio ofrecida en la estrategia fue:

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

¿Comentario o sugerencia daría a la organización de la estrategia para mejorar?

TEMAS A TRATAR EN LA ESTRATÉGIA N°01

Tema N° 1: Fortaleciendo nuestra formación

Nuestra práctica cotidiana de gestión educativa se caracteriza, entre otros elementos, por la urgencia en la adopción de medidas; en nuestro caso particular, las referidas al campo de la formación de los especialistas. Decidimos proponer temáticas para la estrategia como éste con la expectativa de conocer propuestas concretas, de obtener nuevas ideas prácticas, para poder tomar decisiones que nos permitan optimizar nuestros recursos crecientemente escasos, a la vez que mejorar la calidad y eficiencia de nuestra formación. Anhelamos que estas instancias no sean teóricas sino muy concretas, muy prácticas. Se trata de partir de nuestra práctica y enriquecerla en el intercambio con pares.

Tema N° 2: El entorno de la educación

Nuestra formación deberá ser inherente a las siguientes características de la postmodernidad: La globalización inequitativa y excluyente, con imposición de ajustes estructurales. El predominio de la lógica de mercado, donde el trabajo es un bien de uso que se compra al menor precio posible. Entre los principales efectos sociales se ubican: el aumento, al parecer imparable, de la desigualdad, de la pobreza y del empobrecimiento, hasta niveles impensables de miseria; la precarización del empleo, el desempleo abierto o encubierto; la violencia social de todo tipo no solo simbólica. El impacto de los nuevos desarrollos científicos y tecnológicos, particularmente de la informática y de la comunicación a través de todos los medios. Las culturas híbridas. Predominio de la imagen sobre el texto escrito, la inmediatez, la pluralidad, la incertidumbre, la sospecha crítica sobre los grandes relatos y sobre la ciencia misma. La valorización de las diversidades, incluidas las étnicas, de la sexualidad, de lo local y regional, de las normas no universales.

Esta situación nos obliga a preguntarnos: ¿Cuál puede ser, en este contexto, el papel de la Universidad; qué profesional queremos formar; cuáles han de ser los objetivos, estrategias y acciones de formación profesional?

Tema N° 3: Formación, práctica docente y profesionalización

Dicha práctica docente puede entenderse como una acción institucionalizada y cuya existencia es previa a su asunción por un profesor singular. Frecuentemente se concibe la práctica docente como la acción que se desarrolla en el aula y, dentro de ella, con especial referencia al proceso de enseñar.

¿Puede concebirse la actividad docente como una profesión? Desde una cierta perspectiva sociológica de las profesiones, en su vertiente funcionalista, diversos estudios definen la docencia como una semi-profesión, en tanto no cumple con los requisitos básicos para constituirse en profesión. Son los puntos de reflexión sobre los cuales vamos a debatir e interactuar.



Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación, podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	CLARA ELENA GONZÁLEZ SALAZAR
Título del ejercicio:	Tesis
Título de la entrega:	ESTRATEGIAS GERENCIALES BASADAS EN LA TEORÍA GENERAL DE
Nombre del archivo:	Tesis_final Clara.docx
Tamaño del archivo:	17.94M
Total páginas:	93
Total de palabras:	18,744
Total de caracteres:	125,299
Fecha de entrega:	11-jul-2021 20:16 p.m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega:	1445748395

	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICAS SOCIALES Y EDUCACIÓN	
Unidad de Posgrado de Ciencias Histórico Sociales y Educación		
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN		
ESTRATEGIAS GERENCIALES BASADAS EN LA TEORÍA GENERAL DE SISTEMAS PARA FORTALECER EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN, REGIÓN LAMBAYEQUE		
TESIS		
Tesis presentada para optar al Grado Académico de Maestría en Ciencias de la Educación con Mención en Docencia y Gestión Universitaria		
AUTORA: CLARA ELENA GONZÁLEZ SALAZAR		
ASESOR: DR. JOSÉ MAXIMO MAQUEN CASTRO		
LAMBAYEQUE, PERÚ		



DR. JOSÉ MAXIMO MAQUEN CASTRO
ASESOR

INFORME DE ORIGINALIDAD

16%

INDICE DE SIMILITUD

12%

FUENTES DE
INTERNET

4%

PUBLICACIONES

2%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
2	core.ac.uk Fuente de Internet	1%
3	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	aprenderly.com Fuente de Internet	<1%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
6	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Aliat Universidades Trabajo del estudiante	<1%
9	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1%

10	www.munisantiagodechuco.gob.pe Fuente de Internet	< 1 %
11	www.dspace.uce.edu.ec Fuente de Internet	< 1 %
12	integracion-academica.org Trabajo del estudiante	< 1 %
13	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
14	doku.pub Fuente de Internet	< 1 %
15	Submitted to National University College - Online Trabajo del estudiante	< 1 %
16	1library.co Fuente de Internet	< 1 %
17	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %
18	1library.co Fuente de Internet	< 1 %
19	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	< 1 %

20	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
21	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	www.mcjdcf.go.cr Fuente de Internet	<1 %
23	www.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
24	ocw.unican.es Fuente de Internet	<1 %
25	www.cultura-sorda.eu Fuente de Internet	<1 %
26	www2.colciencias.gov.co Fuente de Internet	<1 %
27	proyectos.minam.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
28	qdoc.tips Fuente de Internet	<1 %
29	www.dspace.uce.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
30	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
31	revistascientificas.upeu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

32	www.ufasta.edu.ar Fuente de Internet	<1 %
33	edoc.pub Fuente de Internet	<1 %
34	creativecommons.org Fuente de Internet	<1 %
35	www.educaweb.com Fuente de Internet	<1 %
36	gerenciaenelaulagrupo16.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
37	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	<1 %
38	idoc.pub Fuente de Internet	<1 %
39	blog.i-ead.com Fuente de Internet	<1 %
40	zaguan.unizar.es Fuente de Internet	<1 %
41	mgp2015.files.wordpress.com Fuente de Internet	<1 %
42	repositorio.ucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

43	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
44	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
45	documentop.com Fuente de Internet	<1 %
46	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
47	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
48	repositorio.unajma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
49	Submitted to Universidad Tecnologica de Honduras Trabajo del estudiante	<1 %
50	www.pucpr.edu Fuente de Internet	<1 %
51	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	<1 %
52	Submitted to Universidad del Istmo de Panamá Trabajo del estudiante	<1 %
53	www.buenastareas.com Fuente de Internet	<1 %

54	www.rabid.ujat.mx Fuente de Internet	<1 %
55	pt.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
56	journals.epistemopolis.org Fuente de Internet	<1 %
57	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
58	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1 %
59	moodletest.kenes.com Fuente de Internet	<1 %
60	ppach.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
61	s2884c400412c959b.jimcontent.com Fuente de Internet	<1 %
62	web.iesppchimbote.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
63	Submitted to Universidad Libre Seccional Pereira Trabajo del estudiante	<1 %
64	periodismo.userena.cl Fuente de Internet	<1 %

65	myslide.es Fuente de Internet	<1 %
66	pagrdr1.galeon.com Fuente de Internet	<1 %
67	documents.mx Fuente de Internet	<1 %
68	tomalapizypapelahora.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
69	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1 %
70	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
71	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
72	repositorio.upse.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
73	lasapasionadasuft.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
74	grupo2organizacionesadministrativas.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
75	www.lapurisima.net Fuente de Internet	<div>Activar Windows</div> <div>Ve a Configuración para activar Windows</div> <div><1 %</div>

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado